

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA – UNIR**  
***CAMPUS DE CACOAL***  
**DEPARTAMENTO DE DIREITO**  
**CURSO DE DIREITO**

**O ASSÉDIO NO TRABALHO E O DANO MORAL COMO FORMA DE  
AÇÃO**

**SAMARA KEYLLA LORAS PALACIO**

**O ASSÉDIO NO TRABALHO E O DANO MORAL COMO FORMA DE  
AÇÃO**

Monografia apresentada à banca examinadora da Universidade Federal de Rondônia – UNIR – *Campus* de Cacoal, como exigência parcial para obtenção do Título de Bacharelado em Direito, sob a orientação do Professor Especialista Silverio dos Santos Oliveira.

Cacoal/ Ro  
2006

## **PARECER DE ADMISSIBILIDADE O PROFESSOR ORIENTADOR**

A acadêmica **Samara Keylla Loras Palácio** desenvolveu o trabalho de Conclusão do Curso de Direito sobre o tema: **O Assédio Moral no trabalho e o Dano Moral como Forma de Ação**, obedecendo aos critérios do Projeto de Monografia, apresentado ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Rondônia – UNIR, *Campus* de Cacoal/RO.

A acadêmica foi efetiva, tendo o desenvolvimento do trabalho, observados os prazos fixados pelo Departamento de Direito.

Assim sendo, a Acadêmica foi considerada apta para a apresentação expositiva de sua Monografia junto à Banca Examinadora.

Cacoal, 22 de Abril de 2006.

---

Professor Silverio dos Santos Oliveira  
Orientador

**SAMARA KEYLLA LORAS PALÁCIO**

**O ASSÉDIO NO TRABALHO E O DANO MORAL COMO FORMA DE AÇÃO**

**AVALIADORES**

---

1º Avaliador

---

Nota

---

2º Avaliador

---

Nota

---

3º Avaliador

---

Nota

---

Média Final

Dedico este trabalho, aos meus filhos Thomas e Matheus, que souberam compreender o porquê da indisponibilidade de tempo que não pude dedicar a eles e aceitar com bravura a dor da distância.

Agradeço, em especial, ao meu esposo Geraldo Henrique, que me incentivou a fazer o curso de Direito.

Agradeço a todos os Funcionários do Departamento de Direito e funcionários da secretaria;

Aos Professores que contribuíram com esta IFES, transmitindo seus conhecimentos e, principalmente, àqueles que trabalharam de forma voluntária para que não faltassem professores nesta instituição;

Em especial, quero agradecer aos Professores Silverio dos Santos Oliveira que não mede esforços para que o Curso de Direito se mantenha de pé, e ao Professor Francisco José Garcia de Figueiredo que muito me auxiliou na realização deste estudo.

“Nada é impossível de mudar  
desconfiai do mais trivial,  
na aparência singelo.  
E examinai, sobretudo, o que parece  
habitual.  
Suplicamos expressamente:  
não aceiteis o que é de hábito  
como coisa natural,  
pois em tempo de desordem sangrenta,  
de confusão organizada,  
de arbitrariedade consciente,  
de humanidade desumanizada,  
nada deve parecer natural  
nada deve parecer impossível de mudar”.

Berthold Brecht.

## RESUMO

O assédio moral no trabalho consiste em qualquer ato abusivo do poder diretivo do empregador, com atitudes deliberadas e requintes de perversidade cujo objetivo é destruir a vítima com palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. O fenômeno pode ocorrer tanto na vida privada como no trabalho e escolas, as razões que levam à ocorrência desse fenômeno podem ser inveja, limitação intelectual ou profissional do chefe, dentre outras; situações nas quais a empresa acredita nesse tipo de perversão, seja para aumentar a produção ou para se livrar de empregados incômodos. O fenômeno pode ser caracterizado pela duração no tempo, com ações regulares, sistemáticas, que ocorrem pelo menos uma vez na semana e no período mínimo de seis meses. Sua classificação pode ser de forma vertical, horizontal e ascendente. Dois elementos essenciais agregam sua classificação na manifestação, quais sejam, o abuso de poder e a manifestação perversa. As consequências do assédio causam efeitos fisiológicos, psicológicos, distúrbio do aparelho digestivo, respiratório, articulações, efeitos sobre o cérebro e coração. Tais efeitos podem não só recair sobre o trabalho, mas também sobre a empresa nos termos de custos determinados por faltas motivadas por doenças, substituições e despesas com processos judiciais e para o estado em relação à saúde pública quando houver aposentadorias precoces no caso de vítima do abuso moral estratégico, agravando os custos para a coletividade em relação ao trabalhador que se aposenta dentro da idade prevista. O ordenamento jurídico pátrio ainda não possui lei específica tratando do assunto, porquanto os juristas tratam do assunto na esfera cível, basicamente, por meio de leis que englobam os direitos e garantias fundamentais constantes da Constituição Federal, dentre eles, direitos da personalidade, o direito à privacidade, responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador, princípio da eticidade, a honra, art. 4º da lei n. 9.029/95. No que tange ao ordenamento penal, um grande espectro de práticas ilícitas concretizam o assédio moral, entretanto, dificilmente poderão ser punidas, haja vista que o direito penal exige maior rigor técnico na formulação de um tipo penal. Todavia, as figuras delituosas previstas no Código Penal Brasileiro que levam em consideração diferentes bens jurídicos que compõem a personalidade humana, é onde encontramos a mais ampla proteção, como a “proteção à vida”. Na CLT, pode-se dizer que as proteções surgem basicamente de acordos ou convenção coletiva, arts. 460 e 461 e parágrafos que estabelecem o direito à isonomia salarial e profissional. Por fim, a prescrição do pedido por danos morais será o do art. 205 do CC, prazo de 10 anos e de 20 anos para danos ocorridos até o dia 01/09/03, data em que passou a vigorar o novo Código Civil. A exposição do tema ora apresentado tornou-se possível por meio de pesquisa bibliográfica e investigação documental.

**Palavras – Chave:** Assédio Moral; Assédio Sexual; Dano Moral.



## ABSTRAIT

L'harcelement moral est quelconque acte d'abus du pouvoir directif de l'employeur, pour des attitudes délibérées d'un pervers dont l'objectif est de détruire la victime avec des mots, actes, gestes, écrite qui peut apporter dans la personnalité physique et psychique d'une personne, pour en danger son emploi ou dégrader l'environnement du travail. Le phénomène peut se passer dans la vie privée, aussi comment au travail et à l'école, les raisons qui entraînent l'occurrence de ce phénomène peuvent être par l'envie, limitation intellectuelle au professionnel du chef, quand l'entreprise croit que la perversion, soit pour augmenter la production ou pour se livrer d'un employé gênant. Le phénomène peut être caractérisé pour la durée et le temps, avec action répétée, systématique, qui apparaît au moins une fois dans la semaine et pour une période de six mois. La classification peut être de forme verticale, horizontale et ascendante. Deux éléments essentiels agrègent cette classification dans la manifestation qui sans l'abus de pouvoir et la manifestation perverse. La conséquence du harcèlement moral peut causer des effets physiologiques, psychologiques, trouble du système digestif, respiratoire, articulation, effet sur le cerveau et le cœur. Cet effet peut tomber aussi sur l'entreprise quand on parle de frais déterminés par la faute motivée pour maladie, substitution à la santé publique quand aurait des retraites précoces dans le cas de victime de harcèlement moral stratégique, aggravant les frais pour la collectivité en relation avec l'employé qui arrive à la retraite dans l'âge prévu. Notre ordonnancement juridique n'a pas encore une loi spécifique qui parle de ce thème, pourquoi nos juristes soignent à la sphère civile principalement à travers de la loi qui englobe les droits à la vie privée, responsabilité objective et subjective d'employeur, principe d'équité, l'honneur, art. 4° de la Loi n. 9.029/95, (...). Sur l'ordonnement pénal un grand spectre de pratique illicite concrétise le harcèlement moral, cependant, difficilement peuvent être punies, puisque le droit pénal exige plus grande rigueur technique dans la formulation d'un type pénal. Toutefois, les figures criminelles prévues au code pénal brésilien qui prennent en considération différents biens juridiques qui sont composés de la personnalité humaine, en retrouvent la plus grande protection, comme la "protection de la vie". La CLT on peut dire que les protections paraissent principalement des accords ou conventions collectives, arts. 460 et 461, paragraphes qui établissent le droit à l'égalité salariale et professionnelle. En fin de compte la prescription de la demande pour harcèlement moral est celle établie par l'art. 205 du CC, délai de 10 ans et de 20 ans pour des faits ou l'occurrence jusqu'à la date de 01/09/03, date de la vigenation du nouveau code civil.

**Mot Clef:** harcèlement moral; harcèlement sexuel; harcèlement moral.

## **SUMÁRIO**

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>12</b>
<b>1 ASSÉDIO MORAL</b>	<b>14</b>
1.1 Visão geral do fenómeno	14
1.2 Na vida conjugal	15
1.3 Na família	15
1.4 Na escola	15
1.5 No trabalho	16
1.6 Conceito	16
1.7 Características do assédio	17
1.8 Classificação/Tipologia	17
1.8.1 O assédio vertical e estratégico	18
1.8.2 O assédio horizontal	18
1.8.3 O assédio ascendente	19
<b>2 OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL</b>	<b>20</b>
2.1 O agressor	20
2.2 Os expectadores	23
2.3 Vítima	23
<b>3 PSICOTERROR</b>	<b>28</b>
3.1 O processo do psicoterror	28
3.2 A desordem pós-traumática por estresse – PTSD	28
3.3 Métodos para imobilizar a vítima	30
3.3.1 Destruir a auto-estima	31
3.3.2 Desqualificar	31

3.3.3	Vexar a vítima	31
3.3.4	Recusar a comunicação	32
3.3.5	Recusar as relações sociais	32
<b>4</b>	<b>ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL</b>	<b>33</b>
4.1	Distinção entre assédio moral e assédio sexual	33
4.2	Do assédio sexual ao assédio moral	33
4.3	Tutela jurídica do assédio sexual	34
<b>5</b>	<b>CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL</b>	<b>35</b>
5.1	Efeitos fisiológicos e psíquicos	35
5.2	Efeitos sobre a empresa e sobre o Estado	37
5.3	Consequências do mundo capitalista na modernidade	38
<b>6</b>	<b>TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO</b>	<b>39</b>
6.1	Assédio moral e direitos fundamentais	39
6.2	Garantia no emprego e dispensa abusiva	45
6.3	Proteção contra discriminação de função e salário	48
6.4	Da responsabilidade do empregador	49
6.4.1	Elementos caracterizadores do ato ilícito	50
6.4.2	Consequências jurídicas advindas do cometimento do ato ilícito	50
6.5	Responsabilidade penal por assédio moral	53
6.6	Dano pessoal e competência	54
6.7	Liquidação da reparação do dano	55
<b>7</b>	<b>DA PRESCRIÇÃO</b>	<b>57</b>
7.1	A prescrição	57
<b>8</b>	<b>INOVAÇÕES LEGISLATIVAS</b>	<b>60</b>
8.1	Iniciação no plano legislativo	60
8.2	Projeto no âmbito municipal (a ser sancionado)	60
8.3	Projeto no âmbito estadual	61
8.4	Projeto no âmbito federal	61

<b>9</b>	<b>PREVENÇÃO</b>	<b>63</b>
9.1	Pela empresa	63
9.2	Pelo sindicato	65
	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>67</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>69</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>71</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho de pesquisa sobre Assédio moral tem como objetivo levar ao conhecimento da comunidade o que vem a ser o fenômeno, que segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho) vem se alastrando em diversos países desenvolvidos, inclusive o Brasil.

A importância da pesquisa é tentar mostrar quando e como ocorre esse fenômeno perverso que acomete suas vítimas com graves distúrbios físicos-psíquicos que podem apresentar-se inicialmente por silenciosas crises depressivas decorrentes da destruição de sua auto-estima, evoluindo para sua desagregação familiar e social, visto que, invariavelmente, os seus próprios colegas de trabalho tendem a isolar o assediado pelo justificado temor de também serem “tragados pela odiosa *tsunami* da retaliação do assediador” podendo, inclusive, em casos mais severos até levar à morte.

Ressalta-se, que o fenômeno ainda não possui embasamento legislativo específico que o discipline no atual ordenamento jurídico em âmbito federal, em que pese já existirem algumas leis municipais que regulam a matéria apenas no âmbito administrativo de suas repartições, já que lhes falece competência para legislar sobre normas de direito penal, civil e trabalhista que são os campos do direito mais diretamente relacionados ao fenômeno aqui tratado.

No entanto, na esteira da recente aprovação da lei 10224/01 (Lei contra o assédio sexual) tendo o Legislativo Federal demonstrado disposição inequívoca de coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância, acredita-se que não demorará muito para também ser aprovada em Plenário o projeto de lei n 4742/01 de autoria do Deputado federal Marcos de Jesus, que sofreu alterações na CCJ (Comissão Conselho e Julgamento) por parte do relator Dep. Aldir Cabral no sentido de se acrescentar o artigo 136-A ao Código Penal, instituindo o crime de assédio moral no trabalho no Ordenamento pátrio de

modo a elevá-lo no mesmo patamar de vanguarda em que já se destacam Suécia e França, países onde o assédio moral já é considerado crime desde 1993 e 2002, respectivamente.

Deste modo, atualmente, os casos de assédio vem sendo apreciados à luz dos Princípios Gerais de direito e por interpretação analógica aos regramentos correlatos existentes nas Codificações infra-constitucionais e, mais especificamente, com fundamento nos artigo primeiro da CF - no qual a defesa da dignidade da pessoa humana é erigida à condição de princípio fundamental a nortear todo o ordenamento pátrio – artigo quinto que destaca cláusula pétrea os direitos e garantias individuais, com destaque aos direitos da personalidade, dos quais decorrem o direito e garantia individual indisponível à honra e suas projeções consistentes na dignidade, decoro, amor próprio, e reputação, todos igualmente tuteladas no mundo civilizado desde a Declaração Universal dos Direitos dos Homens.

Entretanto, até hoje a saúde dos trabalhadores é atingida por relações de trabalho mal sucedidas em decorrência de chefes mal preparados, dando margem ao surgimento de danos físicos, psíquicos e morais, sendo que esse último pode levar até à morte. Tais lesões podem ensejar ações penais, civis e trabalhistas, seja em função de comportamentos ditos dolosos ou ainda, como soem acontecer culposos.

Na esteira desse pensamento, entende-se que se faz necessária a criação da Lei de Assédio Moral, para coibir condutas de abusivas e desmoralizantes na atual sociedade, dessa forma, acredita-se que haverá uma maior intimidação do indivíduo perverso.

Os métodos usados na presente pesquisa de monografia foram a pesquisa bibliográfica e documental, realizadas em doutrinas, jurisprudência, leis e sentenças. Os resultados da pesquisa empreendida são ora apresentados por meio do presente, como se passa a expor.

## **1 ASSÉDIO MORAL**

### **1.1 Visão geral do fenômeno**

Sabe-se que o homem, de maneira geral, passa a maior parte do tempo de sua vida dentro do ambiente de trabalho e, nesse contexto, é possível afirmar que tudo em sua vida tem relação com o trabalho, muitos conhecem seus companheiros (maridos/esposas) dentro desse ambiente, fazem amigos e conhecem pessoas. E é neste contexto que se estudará o fenômeno do Assédio Moral que já se tornou assunto preocupante em alguns países, dentre eles, o Brasil, que demonstra interesse no que tange ao fenômeno mencionado no trabalho. Não se pode deixar de mencionar que o assédio atinge outras relações do ser humano como a família, amores, vida social etc.

O fenômeno “Assédio Moral no Trabalho” surgiu na sociedade desde os primórdios, mas permaneceu dentro da vida em sociedade por muitas décadas silenciosamente, fazendo adoecer e até matando vítimas dessa perversão, graças ao medo por parte das vítimas, visto que o ordenamento jurídico pátrio não possui lei específica que coíbe tal prática, e, diante da falta de punição adequada para a ação criminosa do perverso, sem esquecer que o medo do desemprego deixa muitos completamente paralisados, os quais, nesse caso, preferem aceitar o tratamento desigual comparado com os outros empregados.

Outrossim, razões como o surgimento de produção fordista, criação do estado assistencial e política de pleno emprego, fazia com que as vítimas preferissem mudar de emprego, a denunciar o assédio sofrido, porque a vergonha e medo paralisam a pessoa que acaba buscando na fuga uma solução para o problema, isso ocorre mesmo nos tempos atuais.

## 1.2 Na vida conjugal

O assédio moral quando praticado por um dos parceiros é frequentemente dissimulado e havido como uma simples relação de dominação, nesse caso, mesmo a Psicanálise não tem ajudado as vítimas a se defenderem, levando-as a se considerarem cúmplices e culpadas pela situação humilhante em alguns casos<sup>1</sup>. Todavia, é na comédia da vida privada que a perversão moral assume proporções dramáticas, na medida em que a relação perversa entre casais pode, muitas vezes, ser a própria base de constituição da família, pois os parceiros são livres para se escolherem mutuamente<sup>2</sup>. A exemplo disso são os casos de separação de casais em que o Assédio Moral se manifesta no comportamento do agressor que não aceita a separação, não porque tem afeição ao parceiro, mas porque a trata como uma presa, conquista, troféu que não admite perdê-la, razão pela qual se torna evasivo, perseguidor, abusado e ameaçador.

## 1.3 Na família

Na família, com os filhos, o fenômeno acontece da seguinte forma: o agressor passa a rejeitar a criança, atormentando-a com castigos exagerados, humilhações e toda sorte de depreciação moral, até destruí-la psicologicamente. Paralelamente à ação do perverso que visa tão-somente destruir a individualidade do outro, adverte Marie-France Higoyen que existem famílias que não possuem fronteiras nas gerações, pois isso não está claro, daí gerando um clima doentio, dominado por olhares equívocos, toques fortuitos, alusões sexuais, configurando uma situação de completa banalização da sexualidade<sup>3</sup>.

## 1.4 Na escola

O Assédio Moral invade o espaço público, expandindo-se no interior das instituições, por meio de reações de professores que desqualificam, humilham e tiranizam repetidamente um estudante, a ponto de bloquear-lhe o desenvolvimento intelectual e fazê-lo desistir dos estudos. Por conseguinte, alunos que foram vítimas do fenômeno passam a repetir o mesmo

---

<sup>1</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. São Paulo: Bertrand-Brasil, 2000.

<sup>2</sup> HIRIGOYEN, op. cit.

<sup>3</sup> HIRIGOYEN, op. cit.



comportamento, descontando nos colegas mais novos e mais fracos as ofensas e crueldades suportadas e tornando o Assédio Moral como parte integrante da formação geral<sup>4</sup>.

### 1.5 No trabalho

No trabalho, ambiente em que todos competem entre si, a perversão moral, muitas vezes, é desencadeada pelo empregador, que com ajuda dos colegas de trabalho da vítima, consegue desenvolver este fenômeno, considerado como pior forma de estresse social. O assédio neste âmbito, ocorre através de atos abusivos, gestos, palavras ou qualquer outra forma de depreciação da vítima, com intuito de humilhar e destruir sua auto-estima e desta forma aniquilá-la do mercado de trabalho. Somente nos últimos dez anos do século XX é que o assédio moral foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho. Segundo Marie-France Hirigoyen: “[...] não se morre diretamente de todas essas agressões, mas se perde uma parte de si mesmo, volta-se para casa cada vez mais exausto, humilhado, deprimido”<sup>5</sup>.

### 1.6 Conceito

O assédio moral no trabalho é definido como:

[...]toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, a dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.<sup>6</sup>

Outrossim, vem se observando o aumentado no número de registro do fenômeno que consiste na reiteração de críticas destrutivas, hostilidade ou pressões psicológicas.

---

<sup>4</sup> HIRIGOYEN, op. cit.

<sup>5</sup> HIRIGOYEN, op. cit.

<sup>6</sup> HIRIGOYEN, op. cit. p. 65

Trata-se de um processo destruidor que pode levar a vítima a uma incapacidade permanente e mesmo à morte. A agressão tende a desencadear ansiedade, e a vítima se coloca em atitude defensiva por ter a sensação de ameaça, surgindo, pois, sentimentos de fracasso, impotência, baixa auto-estima e humilhação.<sup>7</sup>

### 1.7 Características do Assédio

Uma das principais características do assédio moral é a duração no tempo, pois a intenção do perverso é justamente aniquilar a vítima do emprego, outrossim, a violência psicológica deve ser regular, sistemática e os ataques devem ocorrer pelo menos uma vez na semana, esta perseguição deve durar pelo menos 6 meses.

### 1.8 Classificação/Tipologia

O assédio moral no trabalho agrega dois elementos essenciais à sua manifestação: o abuso de poder e a manipulação perversa. Pois, se por um lado o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado através de atos que vão além do poder de comando do chefe, a manipulação insidiosa causa maior devastação, pois este pode contagiar todo um ambiente de trabalho e a mas, toda uma sociedade. O fenômeno se instala de modo quase imperceptível e a vítima descuidada encara o fato como uma simples brincadeira, todavia, por meio da repetição dos vexames e das humilhações, é que a violência vai se mostrando demolidora, e se não houver interferência por parte de alguém de fora, haverá uma evolução destrutiva da vítima. Quando esta reagir e tentar se libertar, as hostilidades se transformaram em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror, que, em outras palavras, significa **total submissão da vítima** (grifo nosso).

Esses conflitos se verificam em face da inoperância dos seus dirigentes, seja por falta de habilidade de seus administradores para lidar com o que se denomina “recursos humanos”, seja pelo conforto da indiferença, porque a empresa tira proveito dessa situação estressante e acredita nesse tipo de procedimento como método eficaz para obrigar os assalariados a produzirem mais.

---

<sup>7</sup> SALVADOR, Luiz. Revista consultor jurídico. Julho/2002.

### 1.8.1 O assédio vertical e estratégico

O tipo mais freqüente de terrorismo psicológico é aquele denominado de vertical. Verifica-se o assédio moral de tipo vertical quando a violência psicológica é perpetrada por um superior hierárquico, neste caso, a ação pode ser efetuada por meio de cúmplices do chefe que, com ajuda dos colegas da vítima, podem desencadear o fenômeno.

Na terminologia Anglo-saxônica, o Assédio Moral de tipo vertical é denominado de *bossing* ou *bullying*. *Bossing* foi introduzido na Psicologia por Brinkmann, em 1955, e significa uma ação executada pela direção de pessoal da empresa para com empregados considerados incômodos. Esta espécie de assédio trata-se de uma estratégia da empresa para reduzir o número de pessoas ou, buscando conter custos, substituir o quadro por pessoas mais jovens, e, conseqüentemente, pagar salários mais baixos. Dessa forma, a empresa organiza sua estratégia de modo tal a levar o empregado a demitir-se.

O *Bullying* possui significado mais restrito e indica comportamento vexatório praticado por um chefe, ou seja, é o uso arbitrário e ilegal do poder por parte de um superior. As motivações do abuso de poder se destacam por razões políticas, ameaças à imagem social, diferença de idade, antipatia pessoal, inveja ou proteção superior de que goza o subordinado. Atrás de todas essas razões o chefe sente-se ameaçado de perder seu poder e o status de privilegiado.

### 1.8.2 O assédio horizontal

Neste caso, a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competência, a preferência pessoal do chefe pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. Nessa espécie a vítima pode ser golpeada de modo individual ou coletivo.

### 1.8.3 O assédio ascendente

Essa espécie é bem mais rara, o fenômeno ocorre de baixo para cima, ou seja, o assédio parte dos subordinados para com o chefe. Nesse caso, os empregados se recusam a receber ordens, principalmente se vier de um chefe mais jovem que dê ordens de mudanças no modo em que os trabalhos são desempenhados. Por sua vez, se a vítima não tiver apoio de superiores para conter esse tipo de manifestação, o trabalho em equipe torna-se impossível de se concretizar. Esse tipo de violência geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar.

## 2 OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

### 2.1 O Agressor

A Vítimologia classifica o agressor como um sujeito perverso, com vontade de vingança e destruir o outro sem arrependê-lo ou ter remorsos do que faz, ou seja, a perversidade implica estratégia de utilização e depois de destruição do outro sem a menor culpa.

Hirigoyen<sup>8</sup> traça um perfil bastante esclarecedor do agressor narcisista, pois, para a autora, o perverso depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga, essa, em especial, é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêm seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida.

São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam sua onipotência, diante da nulidade dos outros. São vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocupam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros<sup>9</sup>. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros. Alguns perversos chegam a ser paranóicos, mas se diferenciam porque os paranóicos tomam o poder pela força, enquanto o perverso se utiliza de seu charme sedutor e tem profunda consciência das regras de convivência social, mas prefere burlá-las, sente-se satisfeito por transgredir as normas, pois

---

<sup>8</sup> HIRIGOYEN, op. cit. p. 113

<sup>9</sup> HIRIGOYEN, op. cit. p. 114

o objetivo é derrotar o interlocutor, mostrando que seu sistema de valores morais funciona, podendo, assim, enredá-lo numa ética perversa. De modo geral, o perverso possui uma capacidade excepcional para enganar não apenas médicos e juízes.

A Tipologia descrita logo abaixo foi criada por Harald Ege, mais, inclinada a descobrir as causas sociais do Mobbing, “indicando uma certa probabilidade de a pessoa ser ou se tornar um agressor, pois os verdadeiros perversos, passam ao largo das características elencadas pelos estudiosos, porque são indivíduos imprevisíveis que fogem a qualquer esquematização.”<sup>10</sup>

- O **instigador** que é o perverso clássico do abuso moral, que aterroriza a vítima, e sempre planejando novas estratégias para estressar e destruí-la.

- O **casual** que surge a partir de um conflito sem sentido, fruto do cansaço, do estresse, do nervosismo, normal dentro do local de trabalho. Esse tipo de perverso não era reconhecido como tal antes do conflito, e nesse caso ele se presume inocente porque não criou o conflito.

- O **colérico** não tem tolerância e descarrega seu mau humor sobre os colegas de forma descontrolada, mas também é capaz de se recompor e retornar ao seu trabalho como se nada tivesse acontecido.

- O **megalômano** possui um senso grandioso da própria importância, sendo o ponto fundamental do seu caráter a ausência de consciência do seu próprio valor.

- O **frustrado** é o que enfrenta as frustrações da vida com excessiva dose de inveja e ciúmes diante dos outros, pois, para ele, os outros são inimigos porque não sofrem dos seus problemas ou no seu lugar, possuem uma outra maneira de lidar com esses mesmos problemas.

- O **crítico**, tipo de pessoa que perturba gravemente o ambiente de trabalho e se demonstra particularmente destrutiva com as pessoas que ela acredita serem a causa de sua

---

<sup>10</sup> EGE, Harald. **Mobbing**. In: GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico. São Paulo: LTr, 2003.

insatisfação. Se ocupar um cargo de autoridade no trabalho, a sua agressão moral pode ser mortífera para os nervos da sua vítima.

- O **sádico** sente prazer em ferir e destruir os outros, na realidade, a pressão exercida sobre a vítima é para ele um estímulo para continuar sua ação perversa.

- O **puxa-saco** se comporta como um tirano diante dos seus pares, mas como um escravo diante dos superiores.

- O **tirano** é o pior tipo de agressor moral, pratica o abuso pelo simples gosto de humilhar, rebaixar e submeter a vítima. Seus métodos são muitos cruéis, é ditador e sente prazer em escravizar os outros, geralmente sofre da falta de confiança em si mesmo, e por ter essa fraqueza mantém os outros distantes dele pelo autoritarismo.

- O **aterrorizado**, seu comportamento se caracteriza pela defesa do território contra adversários reais ou presumidos, agride sem piedade e seu poder de destruição pode se tornar ainda maior se houver uma aliança com o chefe, nesse caso, o chefe é que se comporta como verdadeiro puxa-saco do agressor que, sem escrúpulos, torna-se um espião e trai o colega vitimado.

- O **invejoso**, trata-se de um invejoso crônico, vazio, cujo comportamento está inteiramente orientado para seu exterior, obsessivamente preocupado com as variações do seu ambiente externo, esse tipo não aceita que o outro seja mais afortunado ou melhor que ele, por isso tenta destruí-lo, e o motivo pode ser qualquer fato corriqueiro da vida.

- O **carreirista**, trata-se do tipo que procura de todos os meios, inclusive os não legais, de fazer carreira, sem qualquer escrúpulo de fechar o caminho da vítima. O carreirista não possui qualquer sentimento de colaboração social, está preocupado apenas com sua própria ascensão. Entretanto, não visa apenas obter sua meta, mas, também, prejudicar os outros impedindo sua ascensão, usando de expedientes pouco recomendáveis do ponto de vista ético e legal.

- O **pusilânime** é o sujeito que numa situação de assédio moral, geralmente age como cúmplice do agressor, pois tem medo das conseqüências de seus atos para agir

independentemente e diretamente, daí porque prefere ajudar o verdadeiro agressor. É um velhaco e teme o confronto direto.

## 2.2 Os espectadores

No local de trabalho o número de pessoas envolvidas indiretamente com o assédio moral é grande, porém, os espectadores são todas aquelas pessoas, colegas, superiores, encarregados da gestão pessoal, que, querendo ou não, de algum modo participam dessa violência e a vivenciam, ainda que por reflexo. Dentre os espectadores, tem-se os conformistas passivos e os conformistas ativos, ambos não estão envolvidos diretamente na ação perversa, mas nada fazem para evitar tal perversidade, por isso, tem responsabilidade e participação de forma indireta com o *mobbing*, mesmo não sendo eles adversários diretos da vítima, seu papel é de ajudar a destruir mais rapidamente a vítima.

## 2.3 Vítima

A vítima do terror psicológico não é o empregado desidioso ou negligente, ao contrário, as vítimas são justamente pessoas com o senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, geralmente são pessoas bem - educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais.

Por ter algo mais é que se tornam vítimas, e é justamente isso que o agressor tenta roubar, as manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e as levam a desacreditar em si mesmas e se culpar. Fragilizadas, essas pessoas acabam induzidas a cometer o comportamento desejado pelo agressor, e, assim, as testemunhas da agressão desconfiam dela, perdendo, dessa forma, a credibilidade perante os espectadores da perversão que, a essa altura, já se encontram seduzidos e fascinados pelo perverso.

Segundo Hirigoyen *apud* Guedes:



[...] a vítima é escolhida porque estava a mão, ou porque se tornou incômoda. É um objeto intercambiável do agressor e que comete o erro de se deixar seduzir, ou foi lúcida demais. Ela só interessa ao perverso na medida em que é utilizável e passivamente aceita a sedução. Torna-se objeto de ódio a partir do momento em que ele escapa ou não tem mais nada a dar. O agressor escolhe calculadamente sua vítima, pois teme e foge de outros perversos narcisistas. Quando ocorre, porém, a aliança entre perversos e paranóicos, o sofrimento da vítima tende a aumentar. Esses casos são comuns nas empresas públicas ou privadas<sup>11</sup>.

As características do assédio moral são multifacetadas, a vítima pode ser homem ou mulher, desde uma simples servente a um executivo que está no topo da pirâmide na escala hierárquica da empresa. Todavia, Brigitte Hubber apud Guedes<sup>12</sup> afirma que existe quadro típico de pessoas que correm maior risco de se tornarem vítimas do terror psicológico, como exposto abaixo:

- Uma **pessoa sozinha** tanto homem como mulher que trabalha em local onde dominam mais homens ou mais mulheres, é alvo fácil para sofrer o fenômeno.
- Uma **pessoa estranha**, alguém que não se confunde com a maioria, muitas vezes pela maneira de se vestir, de falar, pode despertar a inveja dos outros.
- Uma **pessoa que faz sucesso** está mais propensa a despertar a inveja e o ciúme dos colegas, quando recebe uma promoção ou elogios.
- Uma **pessoa nova** que possui qualquer coisa a mais que os outros pode ser mais qualificada ou mais nova.

Apontar as características gerais da vítima do assédio não é tarefa fácil, pois nelas estão implícitos os fatores socioculturais com significativa preponderância sobre o fenômeno. Os países de origem latina vêm no gênero uma das razões para o assédio: na França, Itália, a países latino-americanos, em geral, a mulher é disparadamente a vítima preferida dos perversos. O fato é confirmado pela Resolução do Parlamento Europeu (A-5-0283/2001, letra D).

---

<sup>11</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico. São Paulo: LTr, 2003, p. 63.

<sup>12</sup> GUEDES, op. cit. p. 64-65

Classificação do tipo ideal de vítima:

- O **distraído**, é aquele que não se dá conta de que algo mudou e não está em condições de avaliá-la corretamente.
- O **prisioneiro**, tipo de vítima que não encontra em si mesma capacidade de escapar da violência, ela acaba presa à situação e se deixa arrastar pelo evento.
- O **paranóico**, é aquele que vê perigo em toda parte, geralmente são pessoas inseguras, auto-sugestionáveis e suscetíveis.
- O **severo**, é o sistemático crônico, mantém suas regras para todos os casos e, o pior, ocorre quando pretende impô-las aos demais.
- O **presunçoso**, é o tipo que pensa ser muito mais daquilo que realmente é sendo facilmente alvo do *mobbing*.
- O **passivo dependente**, é aquele que espera muito reconhecimento por parte dos colegas e seu caráter servil pode muito bem despertar a antipatia dos outros.
- O **brincalhão**, por ser engraçado e gozador, passa a ser estigmatizado como o bobo da corte, dessa forma, não é levado a sério e passa a ser vítima de assédio moral de tipo horizontal.
- O **hipocondríaco**, é aquele que não pode suportar o peso subjetivo que o trabalho lhe causa e inclina-se para a autocomiseração, até provocar nos colegas uma antipatia que evolui para o isolamento, degenerando para o abuso moral.
- O **verdadeiro**, colega por ser honesto facilmente se torna vítima do fenômeno. O problema é que esse tipo de pessoa é dona de uma grande franqueza e denuncia abertamente qualquer coisa errada ou que não funciona dentro do ambiente de trabalho.
- O **ambicioso**, aquele que procura fazer carreira na sua profissão por meio de uma excelente prestação, razão pela qual faz horas extras voluntariamente, carrega trabalho para

casa, trabalha nos fins de semana, não se dando conta de que acaba se tornando sombra para os demais. Ele poderá tornar-se a vítima do carreirista, que teme a concorrência.

- O **seguro de si**, é a pessoa que crê em si e em sua capacidade, nem a crítica o atinge. Esse perfil é a vítima desejada do perverso clássico, narcisista, vazio, que a todo custo procura apropriar-se das qualidades que tanto lhe fazem falta.

- O **camarada**, como verdadeiro amigo, não tem problemas de relacionamento com os colegas, organiza aniversários e confraternizações, razão pela qual goza de um alto grau de popularidade. Esse comportamento desperta inveja de outros.

- O **servil**, é puxa-saco do chefe, tudo faz para obter a plena satisfação, até mesmo perder em uma partida de xadrez propositalmente. Com essa manobra, sem dúvida, atrairá muitos inimigos.

- O **sofredor**, pessoa que tende à depressão e à insatisfação, qualquer coisa no ambiente é motivo de sofrimento e lamentações. Cansados de queixas, os amigos não o levam mais a sério, o que facilitará a ação do perverso.

- O **bode expiatório**, considerado a válvula de escape do grupo, é também o membro mais fraco que faz o papel da vítima. É o alvo permanente das críticas e dos erros de todos, sobretudo nos casos de estresse coletivo, quando a administração da empresa aposta nisso como forma de aumentar a produtividade. Nessas circunstâncias essa espécie tem grande chance de se tornar vítima de assédio moral.

- O **medroso**, assemelha-se ao paranóico, não é capaz de perceber a realidade em torno de si e possui um medo exagerado, tornando o ambiente de trabalho inseguro e perturbando os demais colegas.

- O **sensível**, trata-se de pessoa egocêntrica, que possui uma necessidade doentia de reconhecimento, uma crítica tem efeito devastador, uma advertência pode levá-lo a uma histeria escandalosa.

- O **introvertido**, pessoa com extrema dificuldade de se relacionar com os outros, isso pode ser mal interpretado pelos colegas que podem enxergar isso como arrogância ou hostilidade, assim desencadeando a ação perversa.

Como observado por meio dos tipos expostos de vítimas do assédio moral, observa-se que aquele que promove o assédio moral, não o faz indiscriminadamente, mas de acordo e com base na fraquezas ou pontos de destaque de suas possíveis vítimas.

### **3 PSICOTERROR**

#### **3.1 O processo do psicoterror**

No psicoterror a vítima é presa numa armadilha e, não sabe de que crime é acusada, o que dificulta sua defesa, e faz com que se submeta a humilhações constantes sem reagir. Segundo pesquisas, não é apenas o medo de perder o emprego que impede a vítima de se defender, mas, sim, os procedimentos perversos que patrões e pequenos chefes que perseguem utilizam visando à própria onipotência.

A exemplo disso, pode-se afirmar que procedimentos semelhantes a armadilhas foram utilizados nos campos de concentração nazistas e continuam a ser a norma exercida nos regimes totalitários.<sup>13</sup> Na segunda Guerra Mundial, o triunfo da SS não era a execução dos Judeus, mas, sim, derrotá-los de tal forma que os mesmos não tivessem mais forças para protestar quando estivessem a caminho da morte, pois esse procedimento é incomparavelmente melhor para manter todos em submissão.

#### **3.2 A desordem pós-traumática por estresse-PTSD**

Pesquisas feitas pelo Dr. Leymann em vítimas de assédio moral mostraram um severo grau de PTSD (DESORDEM PÓS-TRAUMÁTICA DO ESTRESSE) comparadas com grau de PTDS de vítimas oriundas de guerra ou de campo de concentração. Baseados nesses dados foram criados dois manuais de diagnósticos psiquiátricos autorizados. O primeiro, editado pela América Psychiatria Association (DSM-III-R), adotado por Heinz Leymann (médico) e por ele referido no estudo e tratamento dos casos estudados. O outro manual é conhecido pela sigla ICD-IO e publicado pela Organização Mundial de Saúde em Genebra. As linhas mestras

---

<sup>13</sup> Hirigoyen, op. cit. p. 76.

da Desordem Pós-Traumática por Estresse, conforme o Manual of Psychiatric Dignoses (DSM-III-R) são divididas em critérios de grupos:

O indivíduo testemunhou alguma coisa, além da experiência humano-comum, que seria muito difícil para qualquer pessoa, podendo ser uma série de ameaças contra sua vida, integridade física ou psíquica, contra a vida de seus filhos, de sua companheira, ou mesmo de outro parente ou amigo, ou ter a experiência de ter visto uma pessoa que já tenha sido seriamente injuriada ou morta devido a um acidente ou ato violento.

O traumático evento é lembrado repetidamente pelo menos uma vez ao dia da seguinte maneira:

- as imagens do evento ficam gravadas na memória e com grande sofrimento insistem em reaparecer como um caleidoscópio;

- o evento traumático é repetido periodicamente por meio de pesadelos.

- o indivíduo pode subitamente sentir o ato como se o evento traumático fosse repetido, inclusive sentindo como se estivesse vivenciado todo o evento novamente, por meio de ilusões, alucinações e episódios dissociados ou flash backs, como ocorre durante o despertar sob o efeito de drogas.

- intenso desconforto psicológico na presença de eventos que simbolizem ou que sejam semelhantes em alguns aspectos com o evento traumático.

- o indivíduo constantemente evita estímulos que possam ser associados com o trauma ou mostra, em geral, grande capacidade para reagir emotivamente, coisa que não existia antes do trauma.

Um grande passo foi dado após a descoberta dos sintomas traumáticos causados nas vítimas do **mobbing** e quando Leymann descobriu que PTSD era o diagnóstico psiquiátrico e psicologicamente correto para aproximadamente 95% de um grupo de 64 pacientes vítimas do

psicoterror no trabalho. Leymann apud Guedes<sup>14</sup> definiu o fenômeno como: “[...] a forma extrema de estresse social no trabalho, sendo submetida a um sistemático processo de estigmatização e abuso dos direitos civis, através de hostilidades e comportamentos aéuticos”.

Como se pode observar, o *mobbing* passa por vários estágios, por isso, é perfeitamente possível identificá-lo no estágio inicial e tomar medidas que impeçam o seu desenvolvimento.

Outrossim, não se pode deixar de punir a ação perversa identificada na fase inicial, por não ter chegado à situação extrema da Desordem Pós-Traumática pelo estresse para se identificar o Assédio Moral. Pois, o fenômeno em tela desrespeita o homem em sua dignidade, honra, no seu direito de personalidade, e mais, afronta os direitos e garantias fundamentais do cidadão, contidos na lei Maior.

Não se pode ser conivente e passivo ante tal tipo de comportamento perverso, deve-se, ao contrário, manter o espírito crítico e a liberdade de pensamento, sempre prontos para combater ações que podem contaminar toda uma sociedade.

### 3.3 Métodos para imobilizar a vítima

O perverso sabe que a vítima possui medo de perder o emprego, e, tendo a certeza disso, passa a empregar diversos métodos para imobilizar a vítima. Heinz Leymann, baseado em sua própria experiência como médico na cura de vítimas do psicoterror, criou um elenco de 45 comportamentos, divididos em cinco categorias, num trabalho denominado LIPT – *Leymann Inventory of Psychological Terrorum*.

Outros estudiosos alemães, Carmem Knorz e Dieter Zapf, da Universidade de Konstanz, consideraram o contexto sócio-cultural da vítima também de grande importância e, com mais esse diagnóstico puderam ajudar outros trinta e nove exemplos extraídos de uma série de entrevistas efetuadas com vítimas de assédio moral. O resultado desse trabalho, com precisa descrição do método empregado, por meio de gráficos e tabelas, foi publicado no *European Journal of Work and Organizational Psychology*.<sup>15</sup> Para uma melhor elaboração desses métodos, foi desenvolvido pela Dra. Márcia Novaes Guedes um trabalho que associou

---

<sup>14</sup> GUEDES, op. cit. p. 45

<sup>15</sup> GUEDES, op. cit. p. 47

conhecimentos de sua experiência e as informações colhidas dos estudos da vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen; que estão divididos em cinco métodos:

### 3.3.1 Destruir a auto-estima

Primeiramente, a agressão perversa desqualifica a vítima moralmente com brincadeiras de mau gosto, pequenas insinuações malévolas, evoluindo para a difusão de um mal-entendido. Diante as provocações sofridas a vítima acaba reagindo de modo impensado, sendo portanto levado ao objetivo que seria de reagir agressivamente, descontrolada de modo que passa ser acusada pelo seu comportamento com isso o agressor justifica sua perseguição, declarando que a vítima é louca, e no caso de mulher mal-amada.

### 3.3.2 Desqualificar

A agressão consiste em simples olhar de ódio ou de desprezo, demonstrando indiferença para com aquilo que a vítima diz ou faz, questiona a capacidade e competência profissional da vítima, não lhe dirige a palavra diretamente, fala dela como se falasse de um objeto, fala para alguém algo que desqualifique a vítima junto ao grupo, se conduzir isto com habilidade o agressor a induz ao erro para tirar proveito, afirmando diante de todos que a vítima “além de louca, é nociva ao ambiente de trabalho”.

### 3.3.3 Vexar a vítima

Isso é feito quando o agressor confia à vítima tarefas inúteis ou degradantes, ou fixa metas impossíveis de serem atingidas, obrigando a pessoa a ficar até tarde da noite trabalhando, levando trabalhos nos fins de semana para casa para depois ver esse trabalho dentro de gavetas ou lixo. Outrossim, consiste em agressões físicas: de modo indireto, como pequenas negligências que provocam acidentes: objetos pesados que caem sobre os pés da vítima por acaso, encontros capazes de jogar a vítima no chão, nada intencional, é sem querer.



### 3.3.4 Recusar a comunicação

A vítima fica impossibilitada de comunicar-se, é interrompida quando fala, é repreendida de forma grosseira quanto ao seu trabalho e tem suas correspondências violadas.

Os colegas a evitam com gestos e olhares de desprezo, dessa forma, afastam a tentativa de pedido de socorro, que, por consequência, interrompe a comunicação. Nesses casos, o agressor se recusa a dar explicações do seu comportamento, o que impede a busca racional de uma solução para o problema.

Com o passar do tempo, a vítima passa a culpar-se de tudo que acontece e, nesse estágio, a situação vai se agravando.

### 3.3.5 Cortar as relações sociais

Para destruir psicologicamente um subordinado, o agressor perverso primeiramente isola-o do grupo. A vítima passa a trabalhar em uma sala da empresa onde a comunicação com os demais colegas é dificultada. Quando a violência praticada é do tipo horizontal, o isolamento consiste em deixar a vítima comer sozinha no refeitório, não a convidam para as festas e comemorações.

Na agressão contra um gerente ou executivo, o isolamento se dá de forma mais pesada por parte da direção, de forma a não comunicar a vítima de reuniões, informa horários errados, para demonstrar sua incompetência diante dos colegas. A vítima passa a ter conhecimento do serviço a ser prestado por meio de notas. É colocado de quarentena, neste caso, é muito mais estressante que sobrecarregá-lo de serviço, pois a vítima fica sem serviço e passando a se sentir inútil e mais humilhada.

## **4 ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL**

### **4.1 Distinção entre assédio sexual e assédio moral**

É fundamental saber fazer a distinção entre Assédio Moral e Assédio Sexual. Ambos são fenômenos que, em certos casos, guardam alguma relação, mas que se distinguem radicalmente porque, enquanto o assédio sexual visa dominar a vítima sexualmente pela chantagem, o assédio moral visa precisamente à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror.

Do mesmo modo, há uma distinção entre a cantada e o assédio, se a cantada se caracteriza pela sedução amorosa, é até aceitável, como parte de traços culturais; já o assédio é rejeitado e facilmente distinguido, uma vez que o agressor se utiliza de truques rasteiros, de gestos obscenos e palavrões de baixo calão, insinuações e piadas de mau gosto, pornografia no lugar de erotismo.

No trabalho, as propostas constrangedoras freqüentemente vêm seguidas de ameaças veladas ou mesmo diretas, de represália em caso de recusa.

### **4.2 Do assédio sexual ao assédio moral**

Como já foi dito, para que haja assédio moral é necessária a duração no tempo e o objetivo de destruir a vítima. Entretanto, tanto Assédio Moral quanto Assédio Sexual são violências que guardam certa correlação, pois o assédio sexual pode muito bem constituir a premissa para desencadear uma ação de assédio moral, como forma de vingança do agressor rejeitado, esse, por sua vez, passa então a atacar a vítima de forma a desqualificá-la em sua

capacidade profissional chegando, a ferir seus direitos de personalidade de natureza psíquica e moral.

No Assédio, a natureza dos ataques, pode, muitas vezes, ter um fundo sexual, esses ataques, geralmente, se expressam por vozes, apelidos, calúnias ou difamações sobre os hábitos sexuais da vítima. Um exemplo clássico desse tipo de comportamento é a famosa frase: **A coitada é mal amada!** Ouve-se sempre esse bordão, não só no ambiente de trabalho, mas na faculdade, escolas e, até em casa, sem saber que aquela pessoa pode estar sendo vítima de assédio moral no trabalho, e, essa, angustiada com sua situação, passa a tratar mal todos à volta dela.

#### 4.3 Tutela jurídica do assédio sexual

Além das Normas Internacionais coibindo a violência sexual nos locais de trabalho convém destacar a de nº 111 da OIT, que dispõe amplamente contra a discriminação em matéria de emprego<sup>16</sup>. No Brasil, a Convenção foi ratificada e tornou-se pública pelo Decreto de promulgação de 1º de agosto de 1996, que dispõe:

Considera violência à mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico, tanto na esfera pública como na privada, ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, o abuso sexual, a tortura, o tráfico de mulheres, a prostituição forçada, o seqüestro e o assédio sexual no local de trabalho.

Razão pela qual do ingresso no ordenamento jurídico pátrio da Lei nº 10.224 de 18 de maio de 2001 que introduziu no Código Penal, o art. 216-A, tornando o assédio sexual crime punível com detenção de um a dois anos.

---

<sup>16</sup> O texto da Convenção e de outras normas internacionais pertinentes ao tema e normas da União Européia podem ser encontradas nas obras Assédio Sexual nas Relações de Emprego de Rodolfo Pamplona e Assédio Sexual no Trabalho. O que fazer? José Pastore e Luiz Carlos Robortella.

## 5 CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

### 5.1. Efeitos Fisiológicos e Psíquicos

Os efeitos nefastos para o organismo ocasionados pelo assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas, principalmente ao corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais freqüente é a falta de ar e sensação de sufocamento.

Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorações, tremores, como também dores nas costas e problemas na coluna. Sobre o cérebro verificam-se ânsia, ataque de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração, os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para ao infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e víruses<sup>17</sup>.

Sabe-se que o trabalho para muitos dignifica o homem, que é fonte de reconhecimento social e realização pessoal pelos quais o mesmo se identifica, à medida que se vai perdendo seu papel, capacidade social e capacidade de se projetar no futuro, verifica-se uma queda de auto-estima e a vítima é tomada por grave crise existencial. Os danos na esfera emocional atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, desencadeando crise existencial, crise de relacionamento e econômica e de formas diferentes entre homens e mulheres. Essas diferenças podem ser observadas por meio do quadro de tabulação que demonstra como o homem e a mulher respondem ao assédio moral<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> GUEDES, op. cit. p. 92.

<sup>18</sup> Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação! Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-Marcos.php>. Acesso em 25-06-2006 às 21h30min.

Sintomas	Mulheres	Homens
Crise de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações e tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência	69,9	63,6
Depressão	60	70
Diminuição de libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-Marcos.php>

Esses dados foram pesquisados e também comprovados por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.<sup>19</sup>

Nesse contexto, observa-se que a adoção de medidas de segurança, de prevenção e coação, favorecem, igualmente, a modernização da legislação, assim como, a reformulação do art. 482 “f” da CLT, que trata da embriaguês no ambiente de trabalho como falta gravíssima, capaz de ensejar a justa causa da demissão do empregado, sem que antes seja observado o porquê de tal comportamento. Mas, para que isso aconteça, devem ser adotadas medidas de vigilância ou criação de penas severas aos agressores.

<sup>19</sup> Dados disponíveis na Revista Cláudia. Abril, 2001, p. 116.

## 5.2 Efeitos sobre a empresa e sobre o Estado

Os efeitos do fenômeno não se limitam apenas à vítima, mas, em termos de custos, recaem sobre a empresa que responde pelas consequências diretas do assédio dentro de um grupo de trabalho. De forma geral, verifica-se uma queda na capacidade produtiva do empregado, consequência do absenteísmo por doenças; o grupo passa a dar grande ênfase a qualquer problema, fazendo de um pequeno problema um gigantesco conflito e busca de “bodes expiatórios” para mascarar os reais problemas e culpados<sup>20</sup>.

No caso de falta por motivo de doenças, os custos recaem sobre a empresa devido a substituições e despesas judiciais e, em casos em que o trabalhador submetido à violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência comparados a outros trabalhadores, pois, ao final, esse trabalhador (vítima) custará ao empregador 180% a mais que os outros. Esses dados foram obtidos conforme relatórios da OIT.

Um exemplo que pode ser citado é o da *Volkswagem* que pagou nos últimos anos o equivalente a U\$ 300,00 (trezentos mil dólares) para indenizar vítimas de *mobbing* assim chamado em alguns países da Europa, neste caso, a empresa firmou, então, um contrato com o sindicato dos trabalhadores para combater o fenômeno no interior da empresa<sup>21</sup>.

Em relação ao Estado, o alto custo pago no que diz respeito à saúde pública no que concerne a aposentadorias precoces, é enorme, exemplo disso verifica-se na Inglaterra que sofre um prejuízo de 24 milhões de dólares/ano, quando um trabalhador se aposenta por consequência da violência psicológica sofrida no trabalho, como no caso de abuso moral estratégico, o qual traz grandes prejuízos à coletividade, comparado a um trabalhador que se aposenta dentro da idade prevista.

Em 1994, na Suíça, foi aprovado uma Lei de Reabilitação Profissional em que o empregador é obrigado a apresentar um plano de reabilitação profissional à Previdência

---

<sup>20</sup> Guedes, op. cit. 95.

<sup>21</sup> Guedes, op. cit. 96.

Social, que tem como finalidade transferir os custos da reabilitação à origem, em que as condições desajustadas causaram os mesmos custos. Dessa forma, a empresa passa a renunciar a prática de atos abusivos como também passa a combater essa espécie de violência.

### **5.3 Conseqüências do Mundo Capitalista e da Modernidade**

Sabe-se que atualmente vive-se em um Mundo de constantes mudanças, pela junção, a um só tempo, de alterações na produção de energia, na divisão do trabalho e na organização do poder, e, nesse contexto, afirmam os sociólogos que a organização social está partindo para uma grande crise de paradigmas em que o modelo civilizacional entrará em crise. A primeira mudança que marcou a história na área do trabalho foi o surgimento da produção em grande escala de bens de consumo do modelo de produção Fordista, assim como a criação do estado assistencial e com a política de pleno emprego, as vítimas preferiam mudar de emprego a denunciar o assédio sofrido, pois o medo e a vergonha paralisam a pessoa, que acaba buscando na fuga uma solução para o problema, mesmo nos tempos atuais.

Hoje o mundo do trabalho com sua intensificação de ritmos, o crescimento da concorrência, os métodos de gerenciamento feitos para estimular o individualismo e a evidência pessoal, conduzem à exasperação deste modelo em sintonia com uma sociedade de aparência e intolerante com a fraqueza humana<sup>22</sup>.

Com o entendimento do processo desse fenômeno, fica fácil entender as razões que o levaram a permanecer por tantos anos longe do exame dos médicos e dos juristas.

---

<sup>22</sup> HIRIGOYEN, op. cit.p. 88.

## 6 TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

### 6.1 Assédio moral e direitos fundamentais

Sob o ponto de vista jurídico, foi por meio da medicina que foram obtidas informações dos efeitos do assédio na pessoa, sendo possível notar que no assédio moral os direitos da personalidade são violados. Vale salientar que os direitos fundamentais são “absolutos, imposteráveis, anteriores ao Estado e inerentes à natureza livre do homem”, sendo a base em que se assentam tanto as chamadas liberdades públicas quanto os direitos da personalidade que compõem a massa dos direitos fundamentais e liberdades públicas, irrenunciáveis em princípio, mas em contínua evolução.<sup>23</sup>

Os direitos da personalidade são o direito à vida ante os bens necessários ao pleno desenvolvimento das habilidades físicas, psíquicas e morais, em resumo, “direito à vida plena”, mas considerado sob o aspecto das relações entre particulares e entre estes e os entes privados, as liberdades públicas são os direitos humanos tomados sob a ótica das relações da pessoa contra o arbítrio do Estado.

A enunciação dos direitos da personalidade deve advir, conforme ensina Carlos Alberto Bittar<sup>24</sup>, da natureza dos homens de bens integrantes, distribuídos em: direitos físicos, direitos psíquicos e direitos morais. Os direitos físicos estão relacionados com os atributos naturais e os dotes físicos são elementos extrínsecos da personalidade; dentre eles citam-se o direito à vida, à integridade física, ao corpo e às partes separadas do corpo, ao cadáver, à imagem e a voz.

---

<sup>23</sup> GUEDES, op. cit p. 97.

<sup>24</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.



Invadindo no interior da pessoa, encontram-se os atributos psíquicos, relativos à inteligência e aos sentimentos, são elementos intrínsecos da personalidade e destacam-se o direito à liberdade, à intimidade, à integridade psíquica e ao segredo.

Tomando a pessoa como ser social, em suas relações sociais, tem-se os direitos morais, que tanto dizem respeito à conceituação da pessoa perante a coletividade quanto ao conceito que ela mesma faz de si. Do elenco dos direitos de natureza moral destacam-se o direito à identidade, direito à honra, direito ao respeito, à dignidade, ao decoro pessoal e o direito às criações intelectuais.

No conceito de honra compreende-se uma subdivisão: a honra externa ou objetiva, que seria a reputação que a pessoa goza no meio social do qual participa e a interna ou subjetiva, que é o sentimento individual do próprio valor social, isto é, auto-estima.

Os direitos da personalidade são, portanto, direitos essenciais à pessoa humana<sup>25</sup>. No Assédio, conforme visto nos métodos empregados pelo perverso para imobilizar a vítima, são os direitos da personalidade de natureza psíquica e moral que são diretamente atingidos pela violência. O corpo é atacado por via indireta, pois, em face dos efeitos dos ataques psicológicos, o corpo sofre um desencadeamento de doenças e, dependendo do grau de evolução da violência, conduz a vítima a atentar contra a própria vida, conforme visto anteriormente no capítulo que comenta consequências fisiológicas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos do Homem assegura, em seu art. 1º, que: “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

A recente Carta Européia dos Direitos Fundamentais, trazida a lume pelo Tratado de Nice, declara que a “dignidade humana é um direito inviolável. Deve ser respeitada e protegida”.

O TRT decidiu conforme este princípio por várias ocasiões. A título exemplificativo, citam-se ementas de julgados a seguir:

---

<sup>25</sup> GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 15 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

Nesse seguimento foi a decisão do TRT 3ª Região, do juiz MÁRCIO RIBEIRO DO VALLE:

PROCESSO: RO/1491/96. TURMA:5T. FONTE: MG.

ORIGEM: TRT03

DATA PUBLICAÇÃO: 01/03/1997. BOLETIM: S.

INDEXAÇÃO: DANO MORAL-INDENIZAÇÃO

RELATOR: JUIZ MÁRCIO RIBEIRO DO VALLE

DATA ALTERAÇÃO: 31/03/1997

EMENTA:

DANO MORAL – OCORRÊNCIA. Se a empresa, diariamente, expõe seus empregados, em grupo de três ou quatro, completamente nus, na hora da saída, em seu vestiário, a observação de seus encargos, por temer furtos de mercadorias, embora contra os mesmos não existisse sequer suspeitas, obviamente que agride o **direito a privacidade** (grifo nosso), à intimidade e a própria honra de tais empregados, ofendendo-lhes a dignidade como pessoas humanas, sujeitando-se, pois, à indenização decorrente do dano moral perpetrado, conforme garantia expressamente assegurada no art. 5º, X, da vigente Constituição Federal.

A Lei Magna, além de garantir os direitos da personalidade, dentre eles o direito à privacidade, assegura que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”.

Ressalta-se que o trabalho constitui o núcleo central da vida humana, mas sua organização não sofreu alteração essencial nos últimos 200 anos – Constata Marcio Túlio Viana que mesmo numa empresa flexibilizada, o empregador continua sendo o:

[...] único responsável (...) dispõe do seu pessoal: ele escolhe livremente os seus trabalhadores, decide suas tarefas, suas promoções, uma eventual alteração do contrato, a despedida individual ou coletiva, apreciando soberanamente sua aptidão profissional.<sup>26</sup>

Mais uma vez o Tribunal Regional do Trabalho acertou em suas decisões, como no caso que se passa a expor:

---

<sup>26</sup> VIANA, Márcio Túlio. Direito de resistência. São Paulo: LTr, 1996. pág. 121.

PROCESSO: RO/0634/97. TURMA: 4T. FONTE MG.  
 ORIGEM: TRT 03  
 DATA PUBLICAÇÃO: 04/10/1997. BOLLETIM: S.  
 INDENIZAÇÃO: DANO MORAL-CARACTERIZAÇÃO  
 RELATOR: JUIZ FERNANDO LUIZ GONÇALVES RIOS NETO  
 DATA ALTERAÇÃO: 11/11/97

EMENTA:

DANO-MORAL-CONFIGURAÇÃO- Configura **dano moral a submissão do empregado à vistoria constrangedora** (grifo nosso), quando é possível o controle da segurança de terceiros e do patrimônio de empresa por meios diversos. Dá-se o abuso de poder diretivo e a violação do direito à privacidade (art.5º, X, da Constituição Federal), o que acarreta a obrigação de indenizar o dano moral sofrido pelo empregado, nos termos do art. 159 do Cód. Civil, subsidiariamente aplicável ao direito do trabalho.

O art. 12 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, estabelece que:

[...]ninguém será objeto de ingerências arbitrárias em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio, ou em sua correspondência, nem a atentados à sua honra e à sua reputação. Toda pessoa tem direito a proteção da lei contra tais intromissões ou atentados.<sup>27</sup>

A Convenção Internacional dos Direitos Humanos, de 1969, estabelece em seu art.11 que:

[...] toda pessoa tem direito de ter sua honra respeitada e sua dignidade reconhecida. Ninguém pode ser objeto de interferência arbitrária ou abusiva em sua vida privada, sua família, seu lar ou sua correspondência, ou de ataques ilegais à sua honra ou reputação. Toda pessoa tem direito a proteção da lei contra tais interferências ou ataques.<sup>28</sup>

A Constituição Brasileira, no Capítulo dos Direitos e Garantias Fundamentais, estabelece em seu art. 5º, X, que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

---

<sup>27</sup> GUEDES, op. cit. p. 98

<sup>28</sup> GUEDES, op. cit. p. 99

Assegura, ainda, no mesmo artigo inciso XII “o sigilo a inviolabilidade da correspondência e das comunicações, ressaltando as hipóteses da instrução penal”. Sem deixar de mencionar que a: “lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. Assim foi a decisão do egrégio TRT 3º de Minas Gerais:

PROCESSO: RO/2787/97. TURMA: 4T. FONTE: MG.

ORIGEM: TRT 03

DATA PUBLICAÇÃO: 25/10/1997. BOLETIM:S.

INDEXAÇÃO: DANO MORAL-INDENIZAÇÃO

RELATOR: JUIZ JÚLIO BERNARDO DO CAMPO

DATA ALTERAÇÃO: 18/12/1997

EMENTA:

DANO-MORAL – OFENSA À HONRA DO EMPREGADO-INDENIZAÇÃO - O empregador responde pela indenização do dano moral causado ao empregado, porquanto a **honra e a imagem** (grifo nosso) de qualquer pessoa são invioláveis. Esta disposição assume maior relevo no âmbito do contrato laboral porque o empregado depende de sua força de trabalho para sobreviver. A autorização para arbitrar tal indenização o contrato de trabalho, está prevista na Constituição Federal, no art. 5º, incisos V e X, que asseguram o direito a indenização por dano material e moral. O artigo 159 do CCB, dispõe que todo aquele que por culpa ou dolo, causar lesão a direito alheio, deverá indenizar os prejuízos causados; tal disposição é aplicável, subsidiariamente ao direito do trabalho por força do art. 8º da CLT.

O Novo Código Civil, lei n.10.406, de 10 de Janeiro de 2002, retomou o projeto de Orlando Gomes (1963) no Capítulo II do Título I - “Das Pessoas Naturais” - do Livro I - “Das Pessoas” -, sob a epígrafe “Dos Direitos da Personalidade”, nos arts. 11 a 21 e, concretiza, ainda, que com 40 anos de atraso, o objeto antecipado por Orlando Gomes na justificativa do anteprojeto: o respeito à pessoa humana.

Segundo o Professor Miguel Reale Jr. O Novo Código assenta-se sobre três pilares: **eticidade, socialidade, operabilidade**. Com relação ao princípio da eticidade procurou-se superar o apego do Código de 1916 ao formalismo oriundo da influência da Escola Germânica, dos pandectistas e do tecnicismo institucional trazido do direito romano. Daí por que Novo Código assim conceitua o ato ilícito:

**Art. 187.** Também comete ao ilícito o titular de um direito que ao axercê-lo, excede manifestadamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa – fé ou pelos bons costumes.

A preferência pelo princípio da eticidade, mais uma vez no Código Civil:

**Art. 422.** Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa – fé.

Conforme os dois artigos acima citados foi a decisão do egrégio tribunal de Campinas/SP:

TRT - 15ª REG., CAMPINAS – SP. ACÓRDÃO 008560/1999-SPAJ (VIA Internet). PUBLICADO EM 01/12/1999. PROCESSO 031361/1998-RO-8. RECTE. OLIVEIRA RUEDA & CHAVES LTDA X RECD. MARILZA DE FÁTIMA MONTANHA FERREIRA. POR UNANIMIDADE, CONHECER E DAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO PARA EXTINGUIR O PROCESSO SEM JULGAMENTO DO MÉRITO E CONDENAR A AUTORA, LITIGANTE DE MÁ-FÉ, A PAGAR À RECLAMADA INDENIZAÇÃO EQUIVALENTE A 1% DO VALOR AUTORIZADO DA CAUSA, TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, EM REVERSÃO.

EMENTA:

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. OMISSÃO DE FATOS. DANOS MORAIS. Reputa-se litigante de má-fé o Reclamante que ajuíza ação idêntica no Juízo Cível, omitindo fatos e com a pretensão de auferir indenização por danos morais, com fulcro na mesma causa de pedir que ensejou a determinação de reintegração pleiteada no Juízo Trabalhista.

Por fim, o parágrafo único do art. 927 CC introduziu a responsabilidade objetiva e, salvo melhor juízo, ainda que timidamente, a responsabilidade contratual, assim dispõe:

Haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Tanto o direito à intimidade quanto o direito à privacidade têm uma característica comuns: são *erga omnes*. Isso significa dizer que, muito embora o direito do trabalho brasileiro não disponha a uma norma expressa de proteção ao direito à intimidade e à privacidade do empregado – por fazerem eles parte do grupo de direitos que compõem a personalidade, amparados no art. 5º, X da CF e em breve pelo Código Civil – são oponíveis

contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial.

Diante de todo esse aparato de leis que assegura o direito à personalidade e, sabendo que o empregador encerra um conjunto de obrigações, motivo pelo qual não pode exercer o poder diretivo de modo a ferir a dignidade dos trabalhadores, pois, do contrário, responderá por culpa *in vigilando* e culpa *in eligendo*, ambas previstas no Código Civil nos artigos 932, III e 931, respectivamente. Entende-se que, por isso, deve cuidar de se cercar de colaboradores competentes e de bom caráter, bem como não deve descuidar de vigiar seus empregados, de evitar lesões a direitos subjetivos fundamentais, a exemplo do dano psicológico, devendo, portanto, adotar não apenas as medidas de higiene e segurança no trabalho, mas também aquelas que asseguram proteção e respeito à dignidade dos seus empregados.

## **6.2 Garantia no emprego e dispensa abusiva**

A lei expressa de estabilidade no emprego público é muito restrita, limita-se aos requisitos do art. 41 da CF e 19 ADCT. Já na esfera privada a proteção legislativa é temporária e obedece a razões especiais: mandato sindical; representante da CIPA, escolhido pelos trabalhadores; gestante; durante a percepção de auxílio doença ou na hipótese de acidente do trabalho, a este equipara-se a doença profissional. Nada impede que a garantia também se origine de acordo ou convenção coletiva, nos casos em que não ocorra nenhum dos citados acima.

No país até hoje impera o poder potestativo do empregador, que consiste na liberdade de dispensar o empregado sem uma justificativa, para tanto, basta que o empregador pague uma indenização ao trabalhador pela rescisão injusta do contrato que se limita a 40% dos depósitos do FGTS. Esse tipo de rescisão pode ser comparado com o *mobbing* estratégico contra portadores de alguma espécie de estabilidade, mesmo que provisória.

Para que não haja abuso desse poder por parte dos empregadores a Consolidação das Leis do Trabalho, no seu art. 483, construiu, em defesa do empregado, as hipóteses nas quais ele pode exercer seu direito de resistência, por meio da rescisão indireta do contrato, e pleitear

a indenização como quando despedido injustamente. Assim, o empregado pode considerar rescindido o contrato por justa causa do empregador, quando:

- a) forem exigidos serviços superiores as suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador, ou os seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas da família, ato lesivo de honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos o ofenderem fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Como se pode observar, a prática perversa pode ser efetuada quando houver uma combinação de todas as hipóteses que justificam a rescisão indireta do contrato. Isso não quer dizer que a legislação trabalhista não proíbe o assédio moral ou outras formas de violência, a dignidade do trabalhador, o comportamento perverso foi enquadrado na CLT que definiu como incontinência de conduta ou mau procedimento conforme o art. 482, “b” da CLT, mas, tal dispositivo se torna evasivo diante da atual fase de desenvolvimento capitalista, marcada pela precariedade do trabalho, desemprego e exclusão social, a falta de normas que expressamente protejam o empregado e, outrossim, da resistência da jurisprudência de coibir a dispensa abusiva a partir da interpretação sistemática do ordenamento jurídico.

A legislação trabalhista atualmente em vigor, não obstante às críticas, se tornou extremamente liberal e permissiva para com o capital. Com a substituição da estabilidade no emprego pelo FGTS, o trabalhador ficou desprotegido, sem vínculo com a empresa e sem a garantia fundamental do contrato que é o direito de não ser despedido sem um motivo que justifique a dispensa, pois, ao trabalhador vítima da violência só resta a rescisão indireta do contrato com a percepção de uma indenização irrisória.

Neste caso, entende-se que as garantias internacionais e constitucionais de proteção e respeito à dignidade humana, bem como a aplicação analógica do art. 4º da Lei n. 9.029/95, em nome da equidade, podem ser invocadas para amparar a decisão de assegurar à vítima do assédio moral o direito de permanecer no emprego, recebendo salários, até o trânsito em julgado da decisão de ressarcimento por danos morais; havendo despedimento, o direito de optar pela readmissão com ressarcimento integral e atualizada remuneração de todo o período ou percepção de uma indenização em dobro equivalente à remuneração corrigida do período em que esteve afastada.

A proteção ao emprego, é sem dúvida, um instrumento de defesa indisponível para que o direito de resistência do trabalhador se torne uma realidade concreta e não permaneça uma simples miragem sem qualquer eficácia. Isso porque “a categoria básica do Direito do Trabalho é a relação de emprego: tudo gira em torno dela, pois é ela que dá autonomia ao Direito do Trabalho”, ensina Maurício Godinho Delgado<sup>29</sup>. Todavia, observada pelo aspecto da eficácia, o centro gravitacional das normas trabalhistas está justamente nos mecanismos de proteção ao emprego, razão pela qual e de acordo com a arguta lição de Marcio Túlio Viana<sup>30</sup>, a cada nova norma ou interpretação de flexibilidade, que precariza aquele eixo essencial, não apenas o empregador se torna o soberano do contrato, como os demais direitos vão perdendo efetividade.

Daí por que se diz que as:

[...] normas de proteção ao emprego não servem para resguardar os pontos de trabalho. Mas quando realmente operantes fornecem apoio logístico às outras regras de tutela abrindo possibilidades de resistência. Inversamente, quando frágeis, as

---

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 4 ed. São Paulo: LTr, 2001.

<sup>30</sup> VIANA, Márcio Túlio. Direito de resistência. São Paulo: LTr, 1996.



normas que garantem o emprego contaminam as outras com o mesmo vírus. E, então, todas elas se fragilizam, exceto as que servem de forma direta ao próprio empregador – basicamente, as que lhe garantem o poder diretivo.<sup>31</sup>

### 6.3 Proteção contra a discriminação de função e salário

O ordenamento jurídico pátrio possui previsão específica para algumas hipóteses de desqualificação profissional que são o Princípio Geral do Direito da Isonomia, quanto ao Tratamento Igual e Proibição de Discriminação. No entanto, o que se observa é o assédio se iniciar por meio de ataques para desqualificar profissionalmente a vítima, frequentemente com rebaixamento de função, discriminação salarial, esvaziamento das atividades, sobrecarga de trabalho e exigência de serviços superiores às forças do empregado.

Os arts. 460 e 461 da CLT e parágrafos estabelecem regras da isonomia salarial e profissional, dispondo o primeiro que, em não havendo estipulação expressa sobre o salário, o empregado fica no direito de receber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviços equivalentes, ou do que habitualmente for pago para aquele tipo de atividade. Já o segundo estabelece que: a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade; e o §1º estabelece que o trabalho de igual valor é aquele prestado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja a diferença de tempo de serviço na função não seja superior a 2 anos.

Os §§ 2º e 3º desse artigo asseguram a isonomia de tratamento na ascensão profissional com rigorosa observância da alternância dos critérios de antiguidade e merecimento, na hipótese de o empregador possuir quadro organizado de carreira. Por fim, o § 4º veda a pretensão de isonomia salarial no caso de o paradigma ser um empregado readaptado no serviço.

Em contrapartida aos serviços superiores às forças intelectuais e morais do empregado que encontram previsão expressa na alínea “a” do art. 483 da CLT, a hipótese do rebaixamento

---

<sup>31</sup>ADORNO JUNIOR, Hécio Luiz. **Proteção ao emprego e estabilidade sindical**: onde termina o discurso e começa a realidade. Disponível em <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/sindical.pdf>. Acesso em 25-05-2006 às 13h32min.

de função não possui uma regra expressa, todavia, a jurisprudência tem amparado, de modo geral, a pretensão do trabalhador quando cabalmente provado o rebaixamento de função, aplicado as alíneas “b” e “d” do referido artigo, admitindo, nessas hipóteses, o direito do obreiro de rescindir o contrato com a percepção das vantagens da dispensa imotivada, ou seja, acolhendo a justa causa do empregador . Uma tendência jurisprudencial começa a se desenvolver no sentido de reconhecer ao trabalhador, além da indenização em face da rescisão indireta do contrato, também, a indenização por danos morais, desde que cabalmente provada a desqualificação profissional, conforme se pretende do teor de seguinte Acórdão:

Dano Moral. Do conjunto probatório colhido dos depoimentos das testemunhas, verifica-se a lesão sofrida pelo obreiro, contratar empregado para exercer função de gerente, após treinamento específico, não condiz com a função de peixeiro, cortador de peixe e arrumador de depósito ou repositor. Por outro lado, não poderia ser o recorrido vigiado por seguranças no estabelecimento enquanto exercia suas funções. Toda a situação fática residente nos autos autoriza o reconhecimento da lesão sofrida pelo obreiro e consequentemente deve a recorrente reparar o dano na forma da atual constituição Sentença mantida.<sup>32</sup>

Em tese, pode-se dizer que o direito do trabalho brasileiro veda o rebaixamento de função, a exigência de serviços superiores às forças do empregado, ou o esvaziamento das atividades, que caracterizam a desqualificação profissional, todavia, na prática, sabe-se que somente depois de estar desempregado é que o trabalhador procura a justiça para haver seus direitos por discriminações, posto que a ausência de uma forma específica de garantia no emprego o impede desses direitos efetivos.

#### **6.4 Da responsabilidade do empregador**

Após estudo exaustivo do fenômeno em comento, não resta dúvida de que o Assédio Moral é ato ilícito, esse, por sua vez, é definido pela doutrina como o praticado em desacordo com a ordem jurídica; violando direito subjetivo individual, causando dano a outrem e, por conseguinte, criando o dever de reparar tal prejuízo.

Dispõe o art. 186 do Código Civil que:

---

<sup>32</sup> Acórdão 5ª Região, 3ª Turma, RO 02597.1201 – confirmando sentença da lavrada juíza Marília Sacramento.

**Art. 186.** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano.

Portanto, são elementos essenciais à configuração do ato ilícito, a imprudência, negligência e imperícia, como se depreende do texto legal retrocitado.

#### 6.4.1. Elementos caracterizadores do ato ilícito

- a) **Fato lesivo voluntário ou involuntário** a alguém, causado pelo agente por ação ou omissão voluntária (dolo), negligência, imprudência ou imperícia (culpa), que viole direito subjetivo individual.
- b) **Havendo dano patrimonial ou moral**, é necessário prová-lo para que haja o direito à indenização expressa no verbo “causar”, empregado no art.186 do Código Civil. Sem ela não existe a obrigação de indenizar. Nesse tocante é que a vítima de assédio moral e sexual encontra dificuldades para provar as ações perversas do agressor, pois como vimos nos estudos médicos do fenômeno, a perversão fascina e geralmente as testemunhas tomam o partido do perverso.
- c) **Nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente.** Os autores ressaltam que não haverá nexo se o fato se der por culpa da vítima, mas a indenização será devida pela metade se houver culpa concorrente conforme art. 393 do Código Civil, e que o caso fortuito ou força maior são fatos que eliminam a culpabilidade por determinação legal conforme o mesmo artigo. Tal advertência não pode ser aplicada ao assédio moral, por suas características e *modus operandi*, não comporta a hipótese da culpa da vítima, culpa concorrente, caso fortuito e força maior, tendo em vista que o assédio moral é cometido de forma voluntária por parte do agressor.

#### 6.4.2 Consequências jurídicas advindas do cometimento do ato ilícito

Primeiramente, necessário se faz conceituar Culpa:

[...] a culpa é falta de diligência na observância da norma de conduta, isto é, o desprezo, por parte do agente, do esforço necessário para observá-la, com resultado não objetivado, mas previsível, desde que o agente se detivesse na consideração das consequências eventuais de sua atitude.<sup>33</sup>

Para Rui Stocco<sup>34</sup>:

[...] a culpa, genericamente entendida, é pois fundo animador do ato ilícito, da injúria, ofensa ou má conduta imputável. Nessa figura encontra-se dois elementos: o objeto, expressado na iliciedade e o subjetivo do mau procedimento imputável.

Na teoria do risco a norma determina que seja objetiva a responsabilidade quando a atividade do causador do dano, por sua natureza, implicar risco para o direito de outrem.

Sob esse prisma, a obrigação de indenizar é a consequência jurídica imediata do ato ilícito consagrado em nosso Código Civil que adotou a teoria objetiva quando impõe, entretanto, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano cometido sem culpa, quando isso ocorre diz-se que a responsabilidade é legal ou objetiva porque se prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexo de causalidade.

Essa teoria, dita objetiva ou de risco, tem como postulado que todo dano é indenizável, e deve ser reparado por quem a ele se liga por um nexo de causalidade, independentemente de culpa. Nos casos de responsabilidade objetiva, não se exige prova de culpa do agente para que seja obrigado a reparar o dano. Em alguns casos, ela é presumida pela lei. Em outros, é de todo prescindível (responsabilidade independente de culpa).<sup>35</sup>

A jurisprudência atendendo a necessidades presentes da vida social, ampliou o conceito de responsabilidade sem culpa. As noções de risco e garantia ganham força para

<sup>33</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil** – responsabilidade civil. Vol. 4. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 32.

<sup>34</sup> STOCO, Rui. **Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 66.

<sup>35</sup> Carlos Roberto Gonçalves, Sinopses Jurídicas, Direito das Obrigações, Parte Especial (Responsabilidade Civil), tomo II, pág. 9.

substituir a culpa. Com o surgimento da teoria do risco ou objetiva, quem com sua atividade ou meios utilizados, cria um risco deve suportar o prejuízo que sua conduta acarreta, ainda porque essa atividade de risco lhe proporciona um benefício denominado risco-proveito, que nem sempre esta evidente, mas que não impede justificar a responsabilidade sem culpa. Portanto, neste caso o dever de indenizar decorre de uma atividade laborativa.

Embora a teoria aquiliana ou extranegocial em que se leva em conta a conduta do agente e da culpa em sentido lato ainda seja preponderante no universo jurídico, é a teoria objetiva que avança a largos passos. Na responsabilidade por ato de terceiros, alguns autores afirmam que, por se tratar de responsabilidade indireta, ela só se caracterizaria se houvesse a prova da concorrência de culpa do responsável e do agente para o evento danoso. Dessa forma, para que a vítima pudesse incluir o patrão na lide, deveria provar não apenas a culpa do agente, mas a concorrência de culpa do patrão que o escolheu mal (*culpa in eligendo*) ou não o vigiou, (*culpa in vigilando*).

Todavia, visto que, a responsabilidade civil é matéria viva e dinâmica na jurisprudência alterou esse entendimento conforme a Súmula n. 341 do STF modificou substancialmente esse entendimento dispondo que: “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.” Logo, o ofendido foi liberado da obrigação de provar a culpa concorrente de empregador, restando-lhe apenas o ônus de provar a existência do dano e que este foi causado por culpa ou dolo do preposto; isso provado, haverá culpa do empregador, na medida em que o empregado se encontrasse a serviço, no exercício do trabalho, ou por ocasião dele.

Outrossim, mesmo sabendo que a responsabilidade civil extracontratual se funda num ilícito não contratual, ou seja, na violação de um dever genérico de abstenção ou de um dever jurídico geral, como os correspondentes aos direitos reais e aos direitos de personalidade, não há uma norma específica que obrigue o empregador a proteger a integridade física e moral do empregado.

Portanto, diante das normas ratificadas pelo Brasil, diante das garantias constitucionais, da proibição de violação da reserva moral e dignidade do trabalhador, que se infere de interpretação do art. 483 da CLT, da tipificação penal dos crimes contra os direitos da personalidade em geral, da posição doutrinária inarredável quanto à responsabilidade

extracontratual do vigente Código Civil, da Lei n. 9.029 de 13 de Abril de 1995, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, penalizando algumas condutas, bem como da interpretação sistemática do nosso ordenamento, existe suporte jurídico suficiente para punir a violência psicológica no trabalho, verificada tanto na execução do contrato quanto na fase pré-contratual, e responsabilizar o empregador de modo objetivo pelo dano moral dela decorrente.

Por fim, observa-se que a punição contra essa violência perversa no atual momento encontra amparo, por analogia, em leis existentes no ordenamento jurídico.

### **6.5 Responsabilidade penal por assédio moral**

Devido ao poder e liberdade de ação do agressor e do nível de subordinação da vítima, o agressor não encontra limites para suas perversidades que evoluem rapidamente de simples grosserias e comportamentos deselegantes, a comportamentos socialmente reprováveis, para práticas criminosas, caluniando, difamando ou injuriando a vítima.

Sabe-se que um grande espectro de práticas ilícitas concretizam o assédio moral, entretanto, dificilmente poderão ser punidas, haja vista que o direito penal exige maior rigor técnico na formulação de um tipo penal. Todavia, as figuras delituosas previstas no Código Penal Brasileiro e que levam em consideração diferentes bens jurídicos que compõem a personalidade humana, encontram a mais ampla proteção, como a “proteção à vida com a punição do homicídio (art 121); o induzimento ao suicídio (art.122); periclitacão da vida e da saúde (arts. 130 a 136); lesões corporais (art. 129); os crimes contra a honra – calúnia, injúria e difamação (arts. 138, 139 e 140); os crimes contra a liberdade individual – constrangimento ilegal, ameaça, seqüestro, cárcere privado e redução análoga a escravo (arts. 146 a 149); a inviolabilidade do domicílio (art. 150); proteção à intimidade e vida privada na inviolabilidade da correspondência ( arts. 151 e 152), incluídas as de comunicações telegráficas, radiotelegráficas ou telefone e de correspondência comercial e, por fim, a inviolabilidade dos segredos comum e profissional (art. 153 e 154)”. Importante ressaltar que todas essas infrações podem ser observadas numa situação de Assédio, e o estatuto penal deve ser invocado para enquadrar penalmente o agressor, cumulando a ação civil de natureza

indenizatória com a ação penal, sobrecarregando-o com as terríveis consequências de um processo penal.

## 6.6 Dano pessoal e competência

O dano pessoal nada mais é que o dano moral, que no terror psicológico são os direitos essenciais da pessoa, ou seja, o direito da personalidade e que permite a entrada do ser humano no mundo jurídico.

Neste sentido segue José de Aguiar Dias<sup>36</sup>, para quem “quando o dano não corresponde às características do dano patrimonial, dizemos que estamos em presença do dano moral. A distinção, ao contrário do que parece, não decorre da natureza do direito, bem ou interesse lesado, mas do efeito da lesão do caráter da sua repercussão sobre o lesado”. Após a pacificação entre a doutrina e jurisprudência com a Constituição de 1988 e estendida ao ramo do Direito do Trabalho, nessa seara ficou entendido que a vítima de assédio sexual ou moral terá o direito de receber indenização por danos morais.

Todavia, embora o art. 114 da CF disponha que a competência para julgar e conciliar dissídios entre empregados e empregadores e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, discute-se, na doutrina e jurisprudência, a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a causa na qual o empregado postula o dano material e moral, verificado durante a execução do contrato de emprego.

Atualmente, com a emenda nº 45, art. 114, ficou pacificado que a Justiça do Trabalho é competente para julgar e conciliar dissídios individuais e coletivos na esfera trabalhista. Mesmo antes da Emenda Constitucional, sólida jurisprudência firmou a competência da Justiça Trabalhista para julgar dissídios em que são pleiteadas indenizações por danos morais e materiais, com fundamento no mesmo artigo 114 da Constituição Federal. A referida emenda suprimiu, outrossim, qualquer dúvida no sentido da competência para julgar ações de danos morais, declarando expressamente no inciso VI do artigo 114 a competência trabalhista para tais pretensões antes, durante e após a relação de trabalho, exigindo apenas que dela sejam decorrentes os danos. Impende citar a opinião de José Afonso Dallegrave Neto apud

---

<sup>36</sup> DIAS, José de Aguiar. **Responsabilidade civil**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

Tupinamba<sup>37</sup>:

Também passam a ser julgados pela Justiça do Trabalho os chamados danos pré ou pós-contratuais decorrentes da relação de trabalho, como, por exemplo, aqueles manifestados na entrevista para a vaga de emprego ou mesmo após a relação contratual, quando da busca de referência profissional ao ex-empregador. [...] É que, se antes da EC Nº 45/04/2004 a competência da Justiça do Trabalho se dava apenas para litígios decorrentes da relação de emprego, doravante ela se estende a todas as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho.

## 6.7 Liquidação da reparação do dano

A Constituição Federal de 1988 dispõe expressamente em seu art. 5º, X, direito à indenização por dano material ou moral, sendo, esse último, decorrente da violação dos direitos da personalidade, e assim podendo ingressar nos tribunais sem receio de ser rechaçada. Quanto à questão do ressarcimento e o dano causado, ainda hoje é uma questão na qual os juristas debatem. Muitos defendem uma indenização tarifada, ou seja, a lei deveria estabelecer expressamente o mínimo e o máximo a ser indenizado pelo dano. Mas, como fazer isso sem que a vítima não saia lesada e nem que ocorra enriquecimento ilícito por parte da vítima.

Como é de conhecimento comum, a dor é algo não mensurável em termos materiais, não se pode medir a humilhação sofrida por uma pessoa que chega a ponto de acreditar que a morte é a saída de seu problema. Portanto, para solucionar tal conflito deve-se observar que a indenização tem por objetivo compensar a vítima do mal que lhe foi causado e que com essa indenização a vítima poderá realizar um sonho, algo que lhe dê satisfação pessoal ou até mesmo livrar-se do seu chefe perverso por meio da realização de um projeto que lhe permita conquistar por si sua renda; já a indenização a ser paga pelo agressor ou empresa que cometeu erro *in vilgizando*, tem que ser vista como forma de desencorajar o comportamento ilícito.

Em Maio de 2002, por decisão da Comissão de Justiça e Cidadania do Congresso Nacional, apreciando Substitutivo do Senador Pedro Simon (PMDB-RS) ao Projeto de Lei do

---

<sup>37</sup> TUPINANBA, Carolina. **Competência da justiça do trabalho à luz da reforma constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p.163.



Deputado Antônio Carlos Valadares (PSB-SE) foram aprovados parâmetros para a fixação de valores arbitrados em casos de indenização por danos morais, devendo tais valores girar em torno de no mínimo 20 mil reais e no máximo 180 mil reais. Os defensores do projeto defendem que dessa forma se resolve o problema da injustiça e são evitadas indenizações milionárias.

Outrossim, os juízes em suas decisões devem se atentar para o fato de que essas não estão isentas de conteúdo ideológico, pois, o juiz é um agente político e suas decisões são portadoras de grande impacto social e político. Sem ignorar que as normas constitucionais consistem em pressuposto básico do critério de justiça, e, dessa forma, o legislador infraconstitucional não pode dizer nem limitar de modo diverso do que dispõe a lei.

Ressalta-se que as decisões devem ser cercadas de cautela para que não ocorra uma procura em massa por parte da população para pleitear danos morais por qualquer ato que considerem ofensivo à sua pessoa.

## 7 DA PRESCRIÇÃO

### 7.1 A prescrição

Dúvidas não mais existem sobre a competência da Justiça do Trabalho para decidir sobre indenização por dano moral decorrente de lesão derivada da relação de trabalho. O que ainda permanece divergente entre as duas Subseções do Tribunal Superior do Trabalho refere-se ao prazo prescricional relativo a direitos trabalhistas de cinco anos, até o limite de dois após a extinção do contrato de trabalho, ou o prazo estabelecido no Código Civil.<sup>38</sup>

Após a Constituição de 1988, o dano moral incorporou-se ao ordenamento jurídico Cível e Trabalhista e, especialmente na área trabalhista, por considerar que o empregador tem maior facilidade de denegrir o trabalhador mediante danos morais, tendo em vista seu poder de mando e a fragilidade do empregado.

Não se está, dessa forma, frente a um direito civil, cuja competência é outorgada à Justiça do trabalho. Em decorrência das partes, empregado e empregador, por força do artigo 114 da CF, compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos na forma da lei.

No tocante a outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, encontra-se, sim, frente a um direito constitucional brasileiro, e civil, se for uma ação entre as partes não envolvidas na órbita trabalhista, direito que pode ser acionado, tanto pelo trabalhador, quanto pela pessoa comum, resguardando-se a competência e o prazo prescricional, de acordo com as partes e a relação dele derivada.

---

<sup>38</sup> MACIEL, José Alberto Couto. **Prescrição do dano moral na justiça do trabalho**. Revista RDT/18 de 30 de abril de 2004.

O que os autores discordam é quanto ao prazo de prescrição para pleitear danos morais decorrentes da relação de trabalho.

Assim, para José Alberto Couto Maciel, quando o dano moral decorre da relação de trabalho, se está frente a um ilícito civil julgado na Justiça do Trabalho, e se esta ilegalidade é decorrente da relação de emprego, se dela surge um crédito, evidentemente que trabalhista, o prazo prescricional, com todas as vênias, somente pode ser o aplicado aos créditos trabalhistas, de acordo com o artigo 7º, XXIX da Constituição da República.

Mas no entendimento de Raimundo Simão de Melo<sup>39</sup>:

[...] o prazo prescricional para o exercício de uma pretensão não se fixa levando em conta a competência do juízo para conhecer do pedido respectivo. A prescrição decorre da natureza do direito material discutido, independentemente do órgão do Judiciário que deva apreciar o litígio.

Caso seja admitida a natureza trabalhista das indenizações decorrentes dos danos pessoais, deve ser levado em conta que o prazo previsto no referido artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, somente poderia ser aplicado após efetivada a proteção do emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Nesse sentido, destaca-se, ainda, a importância do princípio da lei mais favorável ao trabalhador, caso em que o prazo decadencial para pleitear danos morais decorrentes de relação de emprego é de 10 anos. Conforme sábia decisão Raimundo Simão de Melo<sup>40</sup>:

Com efeito, o prazo prescricional a ser aplicado, no caso, deve ser o do Código Civil, de vinte anos durante a vigência do Código Civil de 1916. Na vigência do atual Código, surge, então, uma indagação: se o prazo é de 10 anos (art. 205) ou de 3 (art. 206, §3º, inciso V). Este último prazo refere-se expressamente à pretensão da reparação civil e o primeiro à reparação de danos quando a lei não haja fixado prazo menor ou, de outra forma, quando inexistente previsão legal expressa sobre o assunto. É exatamente a hipótese vertente. Como já aludimos, **não se está a tratar de um “crédito trabalhista”. Igualmente não se cuida de uma pretensão de**

---

<sup>39</sup> MELO, Raimundo Simão. **A prescrição do dano moral no direito do trabalho à luz da CR e do Novo Código Civil**. Porto Velho: Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, 2006. Disponível em: <[http://www.trt14.gov.br/intranet/SDA/Sec\\_Jurisprudencia/Doutrina/Doutrina18.htm](http://www.trt14.gov.br/intranet/SDA/Sec_Jurisprudencia/Doutrina/Doutrina18.htm)>. Acesso em 01/07/2006.

<sup>40</sup> MELO, op. cit.

**reparação civil stricto sensu, envolvendo dano patrimonial material. Estamos a falar de direitos humanos fundamentais decorrentes da violação dos direitos da personalidade [...] a quem a Constituição Federal, pela primeira vez, assegurou o direito à indenização pelo dano material ou moral pertinente. [...]**

Portanto, se não trata de direito trabalhista e nem civil e, como não existe qualquer dispositivo legal regulando de outra forma o prazo de prescrição para as pretensões decorrentes dos danos à pessoa (moral, material e estético), por exclusão aplica-se o prazo geral de 10 anos, como previsto no artigo 205 do Código Civil. [...] para os danos corridos até o dia 09/01/2003 continuam sendo aplicadas as regras da prescrição do Código anterior, com prazo de vinte anos, de acordo com as normas do artigo 2.028 do novo Código [...].

## **8 INOVAÇÕES LEGISLATIVAS**

### **8.1 Iniciativas no plano legislativo**

De forma geral, o Brasil já vem demonstrando uma preocupação com o tema, toda legislação específica sobre o assédio moral abrange os órgãos da administração pública municipal, estadual e federal. O primeiro município a reprimir o assédio no âmbito municipal foi o de Iracemópolis, no estado de São Paulo; em seguida, Cascavel no Paraná, com a Lei n. 3243, de 15 de Maio de 2001; o terceiro foi o município de Sidrolândia no Estado do Mato Grosso do Sul com a Lei n.1.078 de 2001; o município de Guarulhos com a Lei n. 358 de 17 de Junho de 2002 e a grande metrópole São Paulo, capital, com a Lei n. 13.288 de 10 de janeiro de 2002, dentre outros, como se passa a mostrar:

### **8.2 Projeto no âmbito municipal**

O Poder Legislativo de Cacoal, no dia 26 de setembro de 2005, no uso de suas atribuições, aprovou o Projeto de Lei n. 125/2005<sup>41</sup> de autoria do Vereador Pedro Ferrazin que dispõe: “a aplicação de penalidades a prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta e Autarquias”, ora convertido na Lei n.1.864/PMC/05 de 30 de novembro de 2005.

A referida lei prevê as seguintes penalidades ao infrator:

- I – advertência por parte do superior imediato;
- II – curso de aprimoramento profissional;
- III – multa;
- IV – suspensão determinada por parte do superior imediato em caso de reincidência;
- V – demissão, a bem do serviço público, em caso de reincidência da falta punida com suspensão.

---

<sup>41</sup> Originais disponíveis na Câmara Municipal de Cacoal.

A importância da criação da lei está justificada no “escopo de criar a oportunidade de um debate deste tema. Entendemos que nossa cidade também pode entrar entre aqueles que debatem os grandes temas nacionais, relacionados ao trabalho, ao combate a qualquer tipo de assédio, à defesa dos direitos dos trabalhadores e do povo em geral”.

### **8.3 Projeto no âmbito estadual**

No Estado de Rondônia não há registro de projeto de lei em trâmite para regulamentar o tema, mas já existe leis aprovadas contra o assédio moral nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro e projetos em tramitação nos estados da Bahia, Ceará, Espírito Santo, Pernambuco e Rio Grande do Sul.

A título de exemplo vale destacar que no Estado do Rio de Janeiro a Lei n. 3921<sup>42</sup> de 23 de agosto de 2002 “veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.”

### **8.4 Projeto no âmbito federal**

Na Câmara dos Deputados foi apresentado o projeto de Lei n. 4742/2001<sup>43</sup>, pelo então Deputado Marcos de Jesus (PF-PE), propondo o acréscimo o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, com redação que torna crime a prática de assédio moral no trabalho.

Em análise na Comissão de Constituição e Justiça e de Redação o relator Adir Cabral após apensar ao projeto original outro projeto de lei de n. 4960/2001, que tratava do mesmo assunto, entendeu que o novo tipo penal ficaria melhor situado no Capítulo relativo à periclitção da Vida e da Saúde, como sub-espécie do crime de maus-tratos, com o n. 136-A.

---

<sup>42</sup> Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/legisla/RJ.php>. Acesso em 08-11-2005 às 12h43min.

<sup>43</sup> Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/legisla/RJ.php>. Acesso em 08-11-2005 às 12h58min

Ao final, a Comissão de Constituição e Justiça e de Redação acrescentou o art. 136-A ao Decreto-Lei n.2848 de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, Instituído o crime de assédio moral no trabalho, *in verbis*:

Art. 136 A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de serviço público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.  
Pena – detenção de um a dois anos.

## 9 PREVENÇÃO

### 9.1 Pela empresa

Como já dito anteriormente, o Assédio Moral surgiu nos últimos 20 anos com a passagem do modelo produtivo fordista para o da flexibilização produtiva. Observada a mudança de comportamento por parte das Empresas se fez necessário estudar casos para solução do problema, além de criar normas para coibir o abuso de comportamento de alguns chefes perversos.

Leymann<sup>44</sup>, baseado em várias centenas de casos por ele tratados em diversos trabalhos realizados no interior das empresas que sofrem a ação de perversos, admite que existem pelo menos quatro fatores a serem considerados na organização interna do trabalho: primeiro, deficiência na própria organização do trabalho; segundo, deficiência no comportamento das lideranças e terceiro, exposição da vítima; por último, baixo padrão de moralidade no local de trabalho, ou em determinado setor.

Segundo Guedes<sup>45</sup>, com base nestas informações, Martin Resch (Instituto de Psicologia do Trabalho da Alemanha – IAP) e Marion Shunbinski (Universidade de Konstanz), num artigo sugerem para as empresas algumas práticas eficazes de combate ao *mobbing*, que, se adotadas, acredita-se, conforme os autores, no alcance de excelentes resultados tanto na produtividade como nas imagens interna e externa da empresa. Veja-se um resumo dessas propostas:

a) Reformas na condição de trabalho devem ser feita com racionalização do tempo de trabalho, intercalando com atividades que permitam desafogar o estresse, de modo inteligente e urbanizado. Tais atividades podem afastar comportamentos e atitudes que fazem mal e que impedem a construção de um ambiente agradável e psicologicamente saudável. Modelos de gerenciamento testados, tais como: programas de bem-estar e círculos de saúde, com atividade de relaxamento corporal e mental e discussões saudáveis sobre questões sociais relevantes, com brincadeiras, músicas, dramatizações, etc. Esses programas influenciam no

---

<sup>44</sup> LEYMAN, Heinz. Mobbing at work and the development of pos-traumatic stress disorders. European jornal of work and organizational psychology, vol. 5, n. 2., 1996.

<sup>45</sup> GUEDES, op. cit.



estilo e condições de trabalho, o que resulta em melhoria da auto-estima de cada um, como também reduzem as chances do aparecimento de conflitos pessoais, bem como o de bode expiatórios.

b) Na direção deve haver, além de treinamento de gerentes médios, uma criação de uma nova cultura da direção da empresa, e essa mudança deve partir primeiramente por parte do diretor da empresa, pois o mesmo servirá de modelo vivo de valores por ele colocados, os quais são mais fáceis de serem absorvidos na cultura geral da corporação. As mudanças de estilos de liderança devem ser passadas para outros níveis hierárquicos, cujos líderes devem ser treinados dentro da empresa para não haver dificuldade no emprego das citadas mudanças. Para saber se os treinamentos estão obtendo resultado é necessário fazer avaliações para medir as reações e averiguar a qualidade do treinamento, os resultados devem ser discutidos com muita franqueza.

c) A melhoria na posição social de cada indivíduo deve ser feita com muito respeito, em relação ao ponto de vista geral do indivíduo que discorda do grupo; para isso, devem ser adotadas regras de produção a este empregado, como, por exemplo, criar um sistema de queixa individual, que deve ser cercado de cautelas como sigilo, anonimato e outros, para resguardar os empregados, “possíveis vítimas do assédio.”

Segundo alguns autores, um moderador é sempre preferível a um árbitro, porque o primeiro tentará de todas as maneiras levar as partes envolvidas a tomarem uma decisão por si mesmas, enquanto um árbitro, na falha de acordo, toma a decisão que entender melhor, a qual, muitas vezes, não agrada a ambas as partes. Escrever um gerenciamento para os conflitos é um passo importante, pois aumenta a consciência de que a companhia está realmente tomando providências.

d) Melhoria do Padrão de Moralidade do Setor. O Dr. Leymann<sup>46</sup> não só estudou o fenômeno, como também criou programas de combate ao assédio em diversas empresas na Suécia. Ele acredita que o fenômeno pode ser barrado na fase inicial, pelos superiores da empresa ou colegas de trabalho. O procedimento a ser feito deve começar pelo entendimento

---

<sup>46</sup> LEYMAN, op. cit.

mútuo dentro do local de trabalho, esclarecer quais comportamentos serão aceitos entre os colegas de trabalho e o principal é deixar claro o que é considerado imoral.

Nos programas, a tarefa do grupo é a discussão ético-moral das causas e consequências do assédio e um moderador bem preparado ajuda nas discussões, retirando delas os melhores resultados para consolidar comportamentos éticos moralmente elevados.

## 9.2 Pelo sindicato

Os Sindicatos usam como prevenção o Marketing social como grande arma para combater a conduta perversa. Os autores *Antonio Ascenzi e Gian Luigi Bergaglio* elaboraram um sugestivo roteiro objetivando o marketing social e a comunicação em torno do fenômeno, extraíndo certos elementos que, evidenciados, podem ajudar na conscientização e combate dessa prática perversa. Esses são alguns exemplos:

**“TRATAR MAL AS PESSOAS É SEMPRE PERIGOSO, NO TRABALHO PODE SER MORTAL.”**

**“O ASSÉDIO MORAL FAZ MAL DUAS VEZES: À EMPRESA E AO ESTADO!”**

**“ASSÉDIO MORAL: COMO PERDER 60% DE PRODUTIVIDADE NA EMPRESA. TE CONVÉM?”**

**“HOJE TEM UM NOVO CRIMINOSO: O PERVERSO QUE PRATICA ASSÉDIO MORAL.”**

**“CRIME DE ASSÉDIO MORAL: TERRORISMO PSICOLÓGICO, ATOS DISCRIMINATÓRIOS, DANO MORAL, DANO PROFISSIONAL; TU QUAL DELES ESTAS SOFRENDO?”**

**“SE A PESSOA NÃO SE TORNA CÚMPLICE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA, O ASSÉDIO MORAL ENTRA EM CRISE.”**

**“O ASSÉDIO MORAL É ASSIM: HOJE A MIM, AMANHÃ A TI.”**

## CONCLUSÃO

Diante de todo esse aparato de estudos, chegou-se ao entendimento de que o assédio moral ou *mobbing*, como é chamado em alguns países, consiste num processo em que a vítima é presa numa armadilha da qual não sabe se defender e nem tão pouco sabe do que está sendo acusada, acuada, a vítima se deixa levar a uma “submissão” inexplicável das violências que sofre e mesmo as pessoas que testemunham tal ato consideram que é merecido e passam a tratar a vítima com desprezo. A razão do fenômeno não é apenas o medo de perder o emprego, mas também o procedimento perverso realizado por chefes e patrões visando à própria onipotência, conscientemente ou não, desta forma, prendendo psicologicamente a vítima e impedindo-a de reagir.

Pesquisas mostram que o número de assédio moral no trabalho vem aumentando e que talvez esse número pudesse ser maior ainda, se não fosse o problema do desemprego que o país sofre e o grande número de pessoas cada vez mais capacitadas para desempenhar funções de qualquer sorte.

Para empregados da área privada o problema é ainda maior, visto que eles podem ser demitidos sem justa causa, bastando para tanto que a empregador pague 40% do FGTS mais verbas trabalhistas que lhe são devidos, não se pode esquecer que a única proteção legislativa é temporária e obedece a razões específicas: mandato sindical; representante da CIPA, acordo ou convenções coletivas, importante frisar que a carreira de trabalhador em nível maior que os outros, possui maior dificuldade de se livrar do fenômeno ou, talvez, nunca poder procurar ajuda junto da justiça, pois, sua carreira depende muito de currículo, indicação, competição e, sobretudo, dos famosos contatos, nesse caso, tudo se torna mais difícil, porque se tentar procurar a justiça terá provavelmente sua carreira destruída.

Não é o mesmo caso de servidores do setor público, dentre os quais a maioria é concursada, e não podem ser demitidos sem justa causa conforme o que dispõe o estatuto que

rege esse tipo de relação de trabalho, em contrapartida, podem ser transferidos de suas funções, de local de trabalho e até mesmo de localidade (cidade) se for o caso.

O ordenamento jurídico brasileiro não possui lei específica que coíba o assédio moral, mas vem usando, por analogia, leis que garantam de forma geral os direitos dos cidadãos, se servindo dos direitos e garantias fundamentais (art. 5º, X, CF), dos requisitos do art. 41 da CF e 19 da ADST, bem como, na esfera trabalhista propriamente dita, dos artigos 460 e 461 da CLT e parágrafos.

Por fim, as indenizações decorrentes de natureza trabalhista por danos morais, após a Emenda n. 45, artigo 7º, inciso XXIV, da Constituição Federal, somente poderiam ser aplicadas após efetivada a proteção do emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Nesse sentido, destaca-se, ainda, a importância do princípio da lei mais favorável ao trabalhador, situação em que o prazo decadencial para pleitear danos morais decorrentes de relação de emprego é de 10 anos.

## REFERÊNCIAS

ADORNO JUNIOR, Hércio Luiz. **Proteção ao emprego e estabilidade sindical**: onde termina o discurso e começa a realidade. Disponível em <<http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/sindical.pdf#search=%22Prote%C3%A7%C3%A3o%20ao%20emprego%20e%20estabilidade%20sindical%22>>. Acesso em 25-05-2005 às 19:32min.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

COUTO, Osmair; SOUZA, Edson Bueno; RIBEIRO JUNIOR, José Hortêncio (orgs.) **Artigos doutrinários e sentenças trabalhistas**. Escola judicial TRT 23ª Região. Cuiabá: Amatra XXIII, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2001.

DIAS, José de Aguiar. **Responsabilidade civil**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 15 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Sinopses jurídicas**: direito das obrigações - parte especial. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GUEDES, Márcia Novas. **Terror Psicológico**. São Paulo: RTL, 2003.

HARALD Ege. Mobbing. In: GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico**. São Paulo: RTL, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. São Paulo: Betrand-Brasil, 2000.

MACIEL, José Alberto Couto. **Prescrição do dano moral na justiça do trabalho**. Revista RTI/18 de 30 de Abril de 2004.

MELO, Raimundo Simão. **A prescrição do dano moral no direito do trabalho à luz da CR e do Novo Código Civil**. Porto Velho: Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, 2006. Disponível em:

<[http://www.trt14.gov.br/intranet/SDA/Sec\\_Jurisprudencia/Doutrina/Doutrina18.htm](http://www.trt14.gov.br/intranet/SDA/Sec_Jurisprudencia/Doutrina/Doutrina18.htm)>.  
Acesso em 01-07-/2006 às 23h11min.

PAMPLONA, Rodolfo. **Assédio sexual nas relações de emprego**. São Paulo: LTR, 2004.

PASTORE, José e ROBORTELLA Luiz Carlos. **Assédio sexual no trabalho: o que fazer?**São Paulo: Makron Books, 1998.

VARELLA, Luiz Salem, **Cadernos de direito do trabalho – danos morais na justiça do trabalho: Doutrina e jurisprudência**. São Paulo: CD, 2000.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: LTr, 1996.

TUPINANBA, Carolina. **Competência da justiça do trabalho à luz da reforma constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

# ANEXOS

## ASSÉDIO MORAL (MOBBING)

### Sentença

Findando a trilha de sua articulação, alardeia a autor ter sido vítima da prática de assédio moral, protagonizada pela pessoa do gerente-geral da agência bancária onde laborava, Sr. Sérgio Vargas Bernardes.

Em síntese, relata o vindicante que foi sistematicamente destrutado, humilhado e submetido a constrangimentos dos mais diversos matizes, sendo-lhe dirigidos, na presença de terceiros, os mais variados adjetivos, tais como incompetente e perdedor, além de outros impropérios (cujas transcrições não se fazem recomendáveis), capazes de por em dúvida a sua masculinidade, bem como a sua capacidade de manter um relacionamento conjugal estável.

Assim, no desenlace de sua narrativa, pugnou pela percepção de indenização pecuniária que pudesse minorar a insuportável dor sofrida ao longo dos anos, que lhe causou expressivo abalo na estrutura emocional, fato agravado pela necessidade que tinha de manter o emprego, impedindo-lhe de tomar uma reação mais enérgica contra o desprezo que recebia, reconhecendo que era do ditado popular, segundo o qual, *a corda só arrebenta do lado mais fraco*.

Por curial, instigado a se manifestar acerca do caso, o reclamado negou as assertivas do trabalhador, aduzindo, também em síntese, que, em tempo algum, qualquer dos seus empregados dirigiu-lhe alguma ofensa, seja em meio de colegas ou perante terceiros, sendo difícil comungar com a ideia de que tenha suportado calado, por longos anos, tão expressiva dor, pelo simples temor de perder o emprego.

Pois sim.

Colocado nos trilhos o cerne da contenda, faz-se mister que me desincumba, doravante, de algumas tarefas imprescindíveis ao desfile do imbróglio, instaurado, iniciando pela concreta definição da novíssima (embora de antiga ocorrência) figura doutrinária do



“assédio moral”, também conhecida por *mobbing* ou “terror psicológico no trabalho”, para ao depois perquirir a cerca da sua ocorrência no caso concreto, com final pronunciamento de absolvição ou condenação do reclamado.

Passo, assim, ao exercício do dever da conceituação, balizado pela mais hordierna doutrina sobre o tema, através do escólio da Dra. Márcia Novas Guedes, digníssima Juíza do Trabalho da 5ª Região:

*Mobbing, assédio moral ou terror psicológico no trabalho são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente no ambiente de trabalho (...).*

*O terror psicológico no trabalho tem origens psicológicas e sociais que ainda hoje não foram suficientemente estudadas. Sabe-se, todavia, que, na raiz dessa violência no trabalho, existe um conflito mal resolvido ou a incapacidade da direção da empresa de administrar o conflito e gerir adequadamente o poder disciplinar. Por isso mesmo não se pode mitigar a responsabilidade dos dirigentes das organizações no exercício do poder diretivo. Tendo a direção hierarquizada, dominado pelo meio e pelo silêncio, quanto a administração frouxa, onde reina a total insensibilidade para com valores éticos, permitem o desenvolvimento de comportamentos psicologicamente doentes, que dão azo à criação de bodes expiatórios.*

*No mobbing ou assédio moral, a violência praticada não é percebida à primeira vista, porque os expedientes utilizados pelo agressor são bastante refinados. Essa espécie de violência se caracteriza precisamente pela frequência e duração dos ataques, sai porque é denominada com propriedade de terror psicológico (...). A vítima é encerrada numa teia armada pelo perverso, que se utiliza de métodos comparáveis aos empregados pelos fascistas e pelos regimes totalitários para submeter os opositores.<sup>3</sup>*

Sirvo-me, ainda, da lição do professor Cláudio Armando C. de Menezes, Juiz do Trabalho na 17ª Região:

*A exteriorização do harcèlement moral, ocorre por meio de gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogos de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, sugestão*

*para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle de tempo no tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões, ameaças etc.*

*O assédio moral, face a sua multiplicidade, não raro se apresenta sob a ótica de atos discriminatórios ou deles chega muito próximo, quando não concretiza o assédio sexual e vice-versa, ou até por atos que interfiram na privacidade do trabalhador.<sup>4</sup>*

Com efeito, satisfativamente estudada a figura do *mobbing*, chego à conclusão de que os fatos narrados na exordial, quando abstratamente considerados, se amoldam como luva à configuração do instituto, eis que carregados das constância, do desprezo, da humilhação, do sarcasmo, da exposição ao ridículo e da difamação sexista.

De tal arte, suplantado o veio mais etéreo do presente *decisum*, passo a deslizar seu aspecto concreto, colimando aferir se os fatos constitutivos do direito do autor foram devidamente comprovados, última estação a ser visitada antes da prolação de meu decreto final.

Superando tal desafio, tenho que o vindicante esmerou-se demonstrar sua razão.

Já de início, é de se que o próprio preposto do reclamado, Sr. Sérgio Vargas Bernardes (nada menos do que o agressor indicado na inicial), foi pródigo em demonstrar que a defesa falou com a verdade ao afiançar a inexistência de ofensas dirigidas ao reclamante, confessando, ao revés (embora tentando minorar a gravidade de seu ato em nome da intimidade que teria com autor), que atualmente aconteceu de gritar com ele, em função de procedimentos equivocados que teria cometido no desempenho de suas funções, chamando-o, em outras ocasiões, perante seus colegas de trabalho, por adjetivos depreciativos, que não repito aqui por motivos de obviedade ressonante, mas que são capazes de colocar em dúvida tanto a sua masculinidade. Quanto a fidelidade conjugal de sua antiga esposa.

Friso aqui, em breve digressão, que o fato do preposto ter tentado minorar a gravidade de seu ato em nome da pretensa amizade que manteria com autor, em muito pouco auxilia a defesa do réu (baseada na ausência da ofensa!), já que como visto (através do estudo doutrinário que permeia a presente sentença), a violência perpetrada nem sempre é percebida

a primeira vista, porque os expedientes utilizados pelo agressor são bastante refinados, podendo se esconder, portanto, por detrás de uma dissimulada afeição.

Ademais, é de se ver que, a primeira testemunha indicada pelo reclamante (ouvida por precatória – fls. 440), aduziu, sem tergiversar, que presenciou, por várias vezes, o Sr. Sérgio (gerente administrativo da agência e preposto do reclamado) se dirigir ao reclamante, no interior da agência, na frente de outros colegas de trabalho, através de impropérios, tais como, “incompetente e ruim de serviço”, além de outros, de conotação sexual, que não ouse reproduzir no momento.

Como se não bastasse, a testemunha Ana Cássia Nogueira Monteiro (cujo nome, na ata de audiência, em virtude de erro material, ficou constato como Ana Paula – fls.447 -; vide, contudo, sua assinatura à fls. 448), de quem tomei o depoimento pessoalmente, e a quem rendo loas pelo modo sério e firme com que se comportou, afiançou que assistia, quase todos os dias, o Sr.Sérgio tratando mal o reclamante, dirigindo-lhe adjetivos hábeis à informação de sua competência profissional e masculinidade, às vezes em tom meramente jocoso, mas na maior parte das vezes de modo exasperado e verdadeiramente ofensivo).

Continuando seu decisivo depoimento, a testemunha Ana Cássia, digna Policial Militar do Estado do Acre, que, repiso, impressionou-me pela coerência e seriedade, esclareceu ainda, que a agência onde trabalhavam (ela, o reclamante e o Sr. Sérgio) era muito “carregada de serviço”, reinando em seu interior um absoluto clima de *stress*, com o qual, no seu sentir, o Sr. Sérgio não lidava bem, extravasando, a partir daí, suas angústias nas relações humanas.

Tal assertiva, remete-me à doutrina acima invocada, que dita residir, na raiz da violência no trabalho, a existência de um conflito mal gerido, fato presente tanto na administração frouxa, onde reina a total insensibilidade para com valores éticos.

Diante da clareza das palavras acima evocadas, que calham à fiveleta no episódio, despiciendo me estender, no pertinente, por quaisquer outras considerações, razão pela qual, retornando à análise da prova oral colhida, destaco que até mesmo uma das testemunhas da reclamante (Agostinho Ramos da Silva), adiante ter visto o Sr. Sérgio gritar com o

reclamante, destrutando-o pelo mau desempenho de suas funções (embora tivesse buscado contemporizar sua revelação em nome de um pretense clima de brincadeira e amizade).

Aliás, de se ver ainda, que na oitava complementar de testemunha Ana Cássia (tomada após a utilização de minha prerrogativa de ouvir as partes a qualquer tempo – vide penúltimo parágrafo de fls. 449 em diante), esclarece ela, com a mesma serenidade e firmeza que lhe caracterizou o primeiro depoimento, que em uma reunião da qual participou, juntamente com o Sra. Amanda e o Sr. Leidinilson, onde se ventilou o mau monitoramento dos caixas-eletrônicos, presenciou o Sr. Sérgio dizer em voz alta, de modo que suas palavras pudessem ser ouvidas pelo reclamante e pelo Sr. Agostinho, responsáveis pela manutenção dos aludidos caixas, e que estavam próximos do local, que “o caboclo responsável por resolver os problemas do caixa-eletrônico, deveria deixar tudo o que estivesse fazendo e resolver a questão, pois caso contrário o levaria até o local com chutes no traseiro”.

Não se venha dizer que tal versão não poderia ser aceita, na medida em que o Sr. Agostinho, ao depoimento reinquirindo (fls. 451), negou que tivesse ouvido a advertência desairosa, também a ele dirigida.

Decididamente não.

O fato é que, o depoimento do Sr. Agostinho, no caso específico, foi entrecortado por contradições, não sendo plausível a sua versão.

Como poderia ele, como efetivamente o fez, confirmam a existência da aludida reunião, inclusive com a participação dos empregados mencionados pela testemunha Ana Cássia, pra ao depois assegurar que não a presenciou?! (depoimento de fls. 451)

Ademais, acareadas as testemunhas em questão, pude notar que a Sra. Ana Cássia manteve sua postura sempre firme e verdadeira, trazendo fatos palpáveis, hábeis à promoção do descrédito da versão apresentada pelo Sr. Agostinho, jogando por terra sua assertiva de que estaria atendendo a clientes no momento da reunião (vide o mesmo depoimento de fls. 451), eis que a mesma ocorrera fora do horário de atendimento ao público, sendo relevante salientar, que logo depois do afirmado, Sr. Agostinho, sempre vacilante, voltou atrás mais uma vez, para dizer, que em verdade não se lembrava se mesmo auxiliando algum cliente!!!

Em realidade, o que pude notar quando da instrução, é que o Sr. Agostinho, embora seja uma pessoa física, ficou visivelmente constrangido, senão intimidado (diante da presença do Sr. Sérgio ainda hoje seu chefe), no momento de falar sobre tal questão, razão pela qual, motivo pelo temor de eventual retaliação, optou por adotar, no caso concreto, uma posição um tanto quanto ambígua, insuficiente à confirmação ou negação do fato, do qual entretamente não tenho dúvidas da ocorrência, diante da riqueza de detalhes oferecidos pela sempre firme Ana Cássia, testemunha decisiva na formação de meu convencimento.

Dessarte, diante da exaustiva fundamentação retro, não tenho dúvidas em afirmar que o reclamante foi vítima de assédio moral no trabalho, sendo no mínimo cínica a assertiva da reclamada de que tal conclusão não mereceria guarida, na medida em que não seria crível que alguém pudesse suportar calado, por longos anos, tão expressiva dor, pelo simples temor de perder o emprego (2º parágrafo de fls. 130).

Ora como é palmar, sendo os tempos atuais marcados pela fome advinda do galopante desemprego reinante no nosso país, é perfeitamente factível que o reclamante tenha digerido silenciosamente a sua dor, premiado que estava pela necessidade de prover seu sustento pessoal e familiar, o que torna ainda mais repugnante o terror psicológico que lhe foi dirigido, estribado em iniludível atitude de covardia, marcada pelo aproveitamento de sua fragilidade.

Aliás, mais abominável é ver que o assédio pelo gerente-geral da agência resguardou-se na evidente negligência da direção superior do reclamado, senão até mesmo na sua aquiescência explícita.

Tal constatação é de simples demonstração prática.

Ocorre que, nos termos do inciso III do artigo 70 do CPC, o Sr. Sérgio, gerente-geral da agência onde labutou o reclamante, apontado na exordial como agressor, poderia perfeitamente ter sido denunciado à lide 5, a fim de que o juiz, na mesma sentença, *ex vi* do artigo 76 do CPC, pudesse condená-lo a indenizar o reclamado pelo eventual prejuízo que viesse na demanda.

Nada obstante, o vidicado não só desprezou o princípio da eventualidade, deixando de renunciá-lo à lide (tornando, futura ação de regresso), como ainda, não satisfeito, apresentou-o como preposto na audiência, transformando-o em seu próprio *alter ego* perante o juízo, respaldando por completo seu ignóbil comportamento agressivo.

Insofismável, pois a sua negligência e imprudência no desenrolar de toda questão, restando escancarada sua patente culpa no episódio, tornando imprescindível a sua responsabilização indenizatória, para que sejam reavivados os fundamentos republicanos da dignidade da pessoa humana e dos valores sócias do trabalho (artigo 1º, III e IV, da CRFB), letalmente golpeados pela sua incúria.

Só me resta, pois mensurar a extensão da indenização a que faz jus o autor, o que farei no tópico seguinte.

#### MENSURAÇÃO DA INDENIZAÇÃO

Estando reconhecida a dor moral sofrida pelo reclamante e mais ainda a obrigação do reclamado em indenizá-lo, resta-me estabelecer, por arbitramento racional, norteado pelo princípio da razoabilidade, a extensão da compensação correta.

Tenho para comigo, que são pelo menos dois os elementos balizadores de um arbitramento equânime, quais sejam, **a intensidade da dor íntima suportada, bem como a capacidade econômica do ofensor, de tal forma que, o montante indenizatório não sirva propriamente de fonte de enriquecimento da vítima, não deixando de ter, entretantes um concreto caráter pedagógico para quem o suporta. (grifo nosso).**

Pois bem.

Estabelecidas tais premissas, penso que a dor sofrida pelo reclamante longamente sufocada através do silêncio imposto pelo temor da perda do emprego, deva ter sido incomensurável, constatação que ainda pude extrair da tomada de seu depoimento pessoal, quando notei sua evidente emoção ao tratar do assunto.

Por outro lado, a capacidade econômica do ofensor, que se gaba sistematicamente, junto à grande imprensa, de ser um dos maiores bancos do mundo, é igualmente incalculável, fato ainda mais notório em nosso país, já que as instituições bancárias, contado com o incondicional aval do *establishment*, têm cobrado juros e taxas escorchantes de seus clientes, em absoluto paradoxo com o beneplácito de pagar apenas 1% de juros ao mês em ações trabalhistas, diante do respaldo da malfadada Lei 8.177/91, após terem lesado por anos os direitos trabalhistas de seus empregados.

Em sendo assim, arbitro a indenização perseguida pelo autor em R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), condenando o reclamado a pagar-lhe aludido valor, a título de reparação pela prática de assédio moral (*mobbing*) durante a constância do pacto.

### III – DISPOSITIVO

Assim sendo, resolvo, nos autos da Reclamação Trabalhista 00295.2003.401.14.00-8, onde condenam PAULO SÉRGIO CANGUÇU (RECLAMANTE) e HSBC BANK BRASIL S.A. BANCO MÚLTIPLO (RECLAMADO).

1 – Pronunciar a prescrição da pretensão relativa a eventuais direitos cuja exigibilidade dar-se-ia em data anterior a 04.06.98, para extinguir os pedidos correlatos com julgamento do mérito, *ex vi* do artigo 269, IV, CPC.

2 – Acolher parcialmente os pedidos contidos na ação, para condenar o reclamado a pagar ao reclamante, com correção monetária e juros de mora *ex lege*, observados o E.200/TST e a OJ124/SDI-TST, no prazo de 48 horas do trânsito em julgado da presente, as seguintes verbais: 14 horas extras, de 04.06.98 a 30.04.01 e 06 horas extras mensais, de 01.05.01 a 28.01.03, com reflexos em FGTS + 40% e RSR's; indenização pela prática de assédio moral (*mobbing*), no valor histórico de R\$ 150.000,00.

Tudo nos termos da fundamentação, que passa a fazer parte do presente dispositivo, para todos os fins que se fizeram necessários.

Liquidação da parte ilíquida da sentença por cálculos.

*Para efeitos do 3º parágrafo do artigo 832 da CLT, declaro que a parcela 'horas extras (e seus reflexos nos RSR's)' possui natureza salarial, sendo devidos os recolhimentos previdenciários que lhe são pertinentes.*

Na apuração das parcelas previdenciárias e IRRF (este caso necessário), observar-se-á o Provimento 01/96, oriundo da E. Corregedoria do C. TST.

O reclamado deverá proceder ao recolhimento das contribuições sociais previstas nos artigos 195, I 'a' e II da CRFB, no prazo de 48 horas após o trânsito em julgado da presente, sob pena de execução de ofício (artigo 114, par.3º da CRFB).

*Custas pelo reclamado, no importe de R\$ 3.200,00, calculadas sobre R\$ 160.000,00, valor arbitrado à condenação.*

*Notifique-se as partes, tendo em vista a antecipação da sessão de julgamento.*

*Prestação cognitiva entregue.*

**DECLARAÇÃO**



Eu **Samara Keylla Lora Palácio**, acadêmica regularmente matriculada 10º período de Direito do *Campus* de Cacoal/RO, venho pelo presente **PROTOCOLAR**, em 3 (três) vias, a Pesquisa de Monografia sobre o tema “**Assédio no Trabalho e o Dano Moral como forma de Ação**”, elaborada como requisito para conclusão do Curso de Direito.

Declaro ainda que a monografia está sendo entregue tempestivamente segundo o prazo estabelecido pelo departamento.

Cacoal, 21 de agosto de 2006.

---

Samara Keylla Loras Palácio

## DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins que a Monografia intitulada “**Assédio no trabalho e o dano moral como forma de ação**”, elaborada pela acadêmica do 10º período de Direito da Universidade Federal de Rondônia – UNIR, *Campus* de Cacoal, **Samara Keylla Loras Palácio** foi corrigida de acordo com as regras gramaticais da língua portuguesa.

Cacoal, 21 de agosto de 2006.

---

Márcia Letícia